



**PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN BANK BPR
CENTRAL ARTHA KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Helmina Dwi Ulfa

NPM : 4116500108

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2020



**PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN BANK BPR
CENTRAL ARTHA KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Helmina Dwi Ulfa

NPM : 4116500108

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2020



**PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN BANK BPR
CENTRAL ARTHA KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Helmina Dwi Ulfa

NPM : 4116500108

Disetujui untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 19 September 2020

Dosen Pembimbing I

Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M
NIDN. 0625067103

Dosen Pembimbing II

Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Yuni Utami, S.E., M.M
NIDN. 0616067602

Pengesahan Skripsi

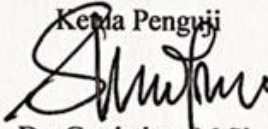
Nama : Helmina Dwi Ulfa
NPM : 4116500108
Judul : Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal

Telah diperiksa dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

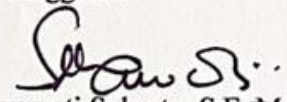
Hari : Sabtu

Tanggal : 19 September 2020

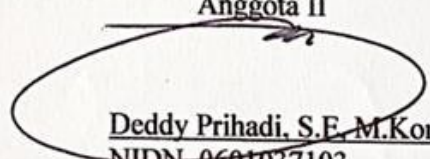
Ketua Penguji


Dr. Gunistiyo, M.Si.
NIDN. 0018056201

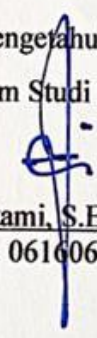
Anggota I


Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

Anggota II


Deddy Prihadi, S.E., M.Kom
NIDN. 0601037103

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Yuni Utami, S.E., M.M
NIDN. 0616067602

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)” (QS Al-Insyirah: 5-8)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta hidayahnya
2. Orangtuaku tercinta, papah tersayang dan mamah terima kasih karena selalu mendoakan, mensupport, dan memberikan yang terbaik untuk putrimu.
3. Kakak, dan saudara-saudaraku yang selalu mensupportku
4. Calon suami tercinta, Ilham Sabili terima kasih atas doa dan selalu memberikan dorongan
5. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dorongan

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Helmina Dwi Ulfa
NPM : 4116400108
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan skripsi berjudul :

“Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal”.

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecuranganyang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal,

Yang menyatakan


F3AJX049960450

Helmina Dwi Ulfa

ABSTRAK

Helmina Dwi Ulfa. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Kinerja pegawai perempuan mengalami penurunan pada Tahun 2017-2020, karena pegawai perempuan sebagai peran ganda pada suatu pekerjaan dan ibu rumah tangga, tingkat stress pada pegawai perempuan yang tinggi dan kurangnya dukungan atau motivasi dari atasan, keluarga, dan rekan kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai perempuan pada Bank BPR Central Artha Tegal. Namun dalam kondisi tersebut masih banyak Pegawai Perempuan yang bertahan bekerja karena merupakan sebagai mata pencaharian utama bagi para pegawai perempuan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 46 orang pegawai perempuan dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel purposive, berdasarkan kriteria responden maka ditemukan 33 pegawai perempuan. Sedangkan Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman*: (1) pengaruh peran ganda terhadap kinerja pegawai tergolong sangat kuat, karena diperoleh nilai r_s sebesar 0,808 yang berada pada interval koefisien korelasi 0,800-1,000, serta signifikan karena memperoleh nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. (2) pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai tergolong sangat kuat, karena diperoleh nilai r_s sebesar 0,808 yang berada pada interval koefisien korelasi 0,800-1,000, serta signifikan karena memperoleh nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tergolong kuat, karena diperoleh nilai r_s sebesar 0,620 yang berada pada interval koefisien korelasi 0,600-0,799, serta signifikan karena memperoleh nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. dan 4) pengaruh peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai tergolong sangat kuat, karena diperoleh nilai R sebesar 0,883 yang berada pada interval koefisien korelasi 0,800-1,000, serta signifikan karena memperoleh nilai signifikansi $0,000 > 0,05$.

Berdasarkan dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci : Kinerja Pegawai Perempuan, Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Helmina Dwi Ulfa. *The Influence of Multiple Roles, Job Stress, and Work Motivation on the Performance of Female Employees at Bank BPR Central Artha, Tegal City. The performance of female employees has decreased in 2017-2020, because female employees play a dual role in a job and housewives, stress levels on female employees are high and there is a lack of support or motivation from superiors, families, and coworkers which results in decreased employee performance woman at BPR Central Artha Tegal Bank. However, in these conditions there are still many female employees who remain working because it is the main livelihood for female employees.*

The research method used in this study is to use questionnaires. The population in this study were 46 female employees and the sampling technique used purposive samples, based on the criteria of the respondents found 33 female employees. While the analytical method used is the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination.

Based on the results of the spearman rank correlation calculation: (1) the effect of multiple roles on employee performance is very strong, because the r_s value is 0.808 which is in the correlation coefficient interval from 0.800 to 1.000, and is significant because it obtains a significance value of $0.000 > 0.05$. (2) the effect of job stress on employee performance is very strong, because the r_s value is 0.808 which is in the correlation coefficient interval from 0.800 to 1.000, and is significant because it obtains a significance value of $0.000 > 0.05$. (3) the effect of work motivation on employee performance is strong, because the r_s value is 0.620 which is in the correlation coefficient interval from 0.600 to 0.799, and is significant because it obtains a significance value of $0.000 > 0.05$. and 4) the effect of multiple roles, job stress, and work motivation simultaneously on employee performance is classified as very strong, because the R value is 0.883 which is in the correlation coefficient interval 0.800-1.000, and significant because it obtains a significance value of $0.000 > 0.05$.

Based on this research, it can be concluded that there are effects of multiple roles, work stress, and work motivation on the performance of female employees of BPR Central Artha Bank Tegal City, both partially and simultaneously.

Keywords: *Female Employee Performance, Dual Role, Job Stress, and Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah Dan Karunia Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany R., S.E, M.M, Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, S.E, M.M. Selaku ketua prodi Program S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Yuniarti Herwinarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan

Tegal, 15 Juli 2020

Helmina Dwi Ulfa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	
C. Tujuan	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori	11
1. Peran Ganda.....	11

2. Stress Kerja.....	20
3. Motivasi Kerja.....	26
4. Kinerja Pegawai	39
B. Studi Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	51
D. Perumusan Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
A. Jenis Penelitian	55
B. Teknik Pengambilan Sampel	56
1. Populasi	56
2. Sampel	56
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	57
D. Metode Pengumpulan Data	66
1. Pengumpulan data	66
2. Teknik pengolahan data	67
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	67
1. Uji Validitas.....	67
2. Uji Reliabilitas.....	69
F. Metode Analisis Data	70
1. Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i>	70
2. Uji Signifikansi Korelasi <i>Rank Spearman</i>	71
3. Uji Korelasi Berganda	73
4. Uji Signifikansi Korelasi Berganda.....	74

5. Analisis Koefisien Determinasi	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	77
B. Hasil Penelitian.....	89
C. Pembahasan	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran	118
C. Keterbatasan Peneliti	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Jumlah pegawai Bank BPR Central Artha Tegal.....	6
Tabel 2 Jumlah pegawai perempuan Bank BPR Central Artha Tegal	6
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	49
Tabel 4 Populasi pegawai perempuan Bank BPR Central Artha Tegal.....	56
Tabel 5 Operasional Variabel.....	64
Tabel 6 Jurnal Kompak	79
Tabel 7 Jenis Kelamin Responden.....	89
Tabel 8 Status Pendidikan Responden	90
Tabel 9 Usia Responden.....	91
Tabel 10 Masa Kerja Pegawai.....	91
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Perempuan	93
Tabel 12 Hasil Uji Validitas Peran Ganda	93
Tabel 13 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	94
Tabel 14 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	95
Tabel 15 Perhitungan Reliabilitas Kinerja Pegawai Perempuan.....	96
Tabel 16 Perhitungan Reliabilitas Peran Ganda.....	97
Tabel 17 Perhitungan Reliabilitas Stres Kerja	97
Tabel 18 Perhitungan Reliabilitas Motivasi Kerja	98
Tabel 19 Hasil korelasi R_s peran ganda terhadap kinerja pegawai.....	99
Tabel 20 Hasil korelasi R_s stress kerja terhadap kinerja pegawai	100

Tabel 21 Hasil korelasi Rs motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	101
Tabel 22 Hasil korelasi berganda	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual.....	53
Gambar 2 Kurva uji signifikansi korelasi <i>rank spearman</i>	73
Gambar 3 Kurva uji signifikansi korelasi berganda.....	75
Gambar 4 Struktur PT Bank BPR Central Artha Tegal	80
Gambar 5 Kurva hasil uji signifikansi korelasi berganda	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 surat izin kuesioner.....	127
Lampiran 2 surat balasan Bank BPR Central Artha Tegal	128
Lampiran 3 kuesioner.....	129
Lampiran 4 data uji validitas dan reliabilitas	137
Lampiran 5 hasil uji validitas dan reliabilitas	141
Lampiran 6 hasil korelasi <i>rank spearman</i>	153
Lampiran 7 data korelasi berganda	155
Lampiran 8 hasil korelasi berganda dan uji signifikansi	156
Lampiran 9 tabel nilai r	160
Lampiran 10 tabel t	164
Lampiran 11 tabel F	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Karena Berkembangnya sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang bergabung didalam menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Bank BPR Central Artha Kota Tegal adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan yang fokus terhadap pembiayaan modal UKM dengan moto menyediakan layanan keuangan terbaik dan berkesan bagi para nasabah Bank BPR Central Artha.

PT BPR Central Artha melalui jajaran manajemen dan seluruh karyawan selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance* - GCG) pada semua aspek dan lini kerja serta menjadikannya sebagai bagiandari Budaya Perusahaan.

Penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola yang baik senantiasa dilakukan dan dikembangkan oleh PT. BPR Central Artha setiap tahunnya. Dalam penerapannya, manajemen dan karyawan Perseroan mengacu pada 5 (lima) prinsip dasar yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggung jawaban, independensi, dan kewajaran. PT BPR Central Artha memiliki budaya perusahaan yang sangat bergantung dari dukungan, kontribusi, dan komitmen dari SDM Bank yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tepat dalam memaksimalkan performa organisasi.

Kinerja sumber daya manusia atau kinerja Pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk tercapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu instansi adalah dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja Pegawai adalah suatu kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kerja Pegawai untuk membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Jika kinerja tidak sesuai dengan

standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan Pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk menyediakan informasi yang menyangkut kinerja Pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan. Selain itu juga dapat bersama-sama meninjau perilaku Pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya (Dessler, 1997:99). Apabila kinerja Pegawai itu baik maka akan menimbulkan kemajuan dan kelangsungan yang baik pula bagi BPR itu sendiri

Peran Ganda yang dialami oleh Perempuan karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Peran ganda dapat membuat Perempuan sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya Perempuan tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri.

Ketidakmampuan Perempuan karir dalam menyelesaikan peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang motivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi karena urusan keluarga, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi Perempuan untuk bekerja

Stres kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja Pegawai, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan. Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stress bagi orang lain. Mengelola stress diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stress pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stress orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektifitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stress yang potensial dan pemecahannya, karena stress akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stress sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan, dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Dengan memahami kemampuannya sendiri sebagai seorang karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan, akan mengurangi munculnya stress di dunia kerja. Pegawai Perempuan yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan perusahaan. Pegawai Perempuan yang memiliki motivasi untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Pegawai Perempuan yang bekerja dengan motivasi tinggi ini pada

umumnya beranggapan bahwa bekerja karena hanya harus mematuhi kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya. Pegawai Perempuan dengan perilaku seperti ini tidak termotivasi untuk bekerja dengan semaksimal mungkin. Dengan demikian, yang dibutuhkan perusahaan adalah Pegawai yang bekerja dengan motivasi yang tinggi yaitu merasa senang mendapat kepuasan dalam pekerjaannya.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual Pegawai, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja Pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila Pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Motivasi Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya Pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan

dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat Pegawai puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan Pegawai oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi

Tabel 1
Jumlah Pegawai PT BPR Central Artha

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
2017	22	52	74
2018	26	50	76
2019	30	51	81
2020	34	46	80

Sumber : *Bank BPR Central Artha (per Februari 2020)*

Dari tabel diatas berdasarkan per february 2020 diatas adalah jumlah pegawai laki-laki dari tahun 2017-2020 mengalami kenaikan sedangkan pada pegawai Perempuan dari tahun 2017-2020 mengalami penurunan diakibatkan karena tingkat stress perempuan lebih tinggi, kurangnya motivasi, dan perempuan sebagai peran ganda yang berimbas pada kinerja pegawai pada PT BPR Central. Berikut ini adalah data pegawai perempuan berdasarkan status pernikahan :

Tabel 2
Jumlah Pegawai Perempuan PT BPR Central Artha

Tahun	Menikah	Belum Menikah	Jumlah
2017	41	11	52
2018	40	10	50
2019	37	12	51
2020	33	13	46

Sumber : *Bank BPR Central Artha (per Februari 2020)*

Dari tabel diatas berdasarkan status pernikahan pegawai perempuan yang belum menikah pada tahun 2017-2020 mengalami fluktuatif atau berubah-ubah, jumlah tersebut diakibatkan karena adanya pegawai baru dan resain. Sedangkan jumlah pada pegawai perempuan yang sudah menikah pada tahun 2017-2020 mengalami penurunan disebabkan karena perempuan sebagai peran ganda yaitu ibu rumah tangga dan pegawai dan Tingkat stress pada pegawai perempuan lebih tinggi karena beban pekerjaan yang berat dan kurangnya dorongan atau motivasi dari keluarga maupun atasan yang mengakibatkan kinerja pegawai perempuan mengalami penurunan.

Dalam hal ini Bank BPR Central Artha terkait dengan Kinerja pegawai perempuan ada 3 faktor yang mempengaruhi yaitu Peran Ganda, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja. Peran Ganda merupakan kegiatan atau aktifitas yang dilakukan Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha dalam melakukan suatu pekerjaan sebagai Pegawai dan sebagai seorang ibu rumah tangga, selain itu faktor Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Perempuan berdasarkan beban sebagai ibu rumah tangga dan sebagai seorang Pegawai dalam suatu perusahaan yang dijalankan oleh seorang Pegawai perempuan. Semakin tinggi tingkat Stress Kerja bagi seorang Pegawai akan berpengaruh dengan menurunnya suatu Kinerja pada Pegawai Perempuan Bank BPR Central Arta. Dan faktor terakhir adalah Motivasi kerja, motivasi dalam hal ini adalah Dukungan dari Keluarga, rekan kerja, dan atasan dalam melakukan suatu pekerjaan baik dalam pekerjaan di suatu perusahaan maupun di dalam rumah

tangga oleh karena itu Motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai perempuan pada Bank Central Artha.

Melihat dari latar belakang masalah diatas dalam penelitian ini berperan menjadi alasan peneliti bahwa Kinerja Pegawai Perempuan mengalami penurunan pada Tahun 2017-2020, karena pegawai perempuan sebagai peran ganda pada suatu pekerjaan dan ibu rumah tangga, tingkat stress pada pegawai perempuan yang tinggi dan kurangan dukungan atau motivasi dari atasan, keluarga, dan rekan kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai perempuan pada Bank BPR Central Artha Tegal. Namun dalam kondisi tersebut masih banyak Pegawai Perempuan yang bertahan bekerja karena merupakan sebagai mata pencaharian utama bagi para pegawai perempuan. Berdasarkan Latar Belakang Data diatas maka dalam penelitian ini diambil Judul “Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal ?

4. Apakah Terdapat Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal ?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal
3. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti pasti ingin mendapatkan manfaat dari penelitiannya tersebut baik manfaat praktis dan teoritis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan kinerja pegawai perempuan di PT Bank BPR Central Artha Tegal

b. Bagi pihak Universitas Pancasakti Tegal

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.

b. Bagi Pihak luar

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

Landasan teori adalah seperangkat definisi dan konsep yang telah disusun rapi, sistematis serta relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini diibaratkan akan menjadi pondasi atau dasar yang kuat dalam sebuah penelitian skripsi. Teori yang akan digunakan bukan sekedar pendapat dari pengarang lain, tetapi teori-teori yang benar-benar telah teruji kebenarannya. Adapun landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peran Ganda

a. Pengertian Peran Ganda

Peran ganda merupakan dua peran yang dijalankan oleh seorang saja dalam menjalankan suatu tugas yang memang sudah menjadi hal yang dikerjakannya (bekerja) dan juga salah satu peran itu telah menjadi kodrat yang memang telah melekat dari dahulu pada diri dan tanggung jawabnya (ibu rumah tangga) didalam sebuah keluarga. Dalam keluarga konvensional, suami bertugas mencari nafkah dan istri yang mengurus rumah tangga (Suryadi, 2004:12). peran ganda adalah adanya ketidakcocokan antara, harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga

peran yang lain tidak dapat dijalankan. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain Cahyono dan Ghozali (2002:140). Rivai dan Mulyadi (2013 : 197) mendefinisikan peran yaitu sekumpulan perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dengan sikap dan nilai-nilai pada pola perilaku yang dilakukan, peran juga termasuk dalam faktor yang memiliki keterkaitan dengan kinerja seseorang. Tewal & Tewal (2014 : 450) mendefinisikan wanita dengan peran ganda yaitu wanita yang berpartisipasi dalam peran tradisi dan peran transisi, peran tradisi mencakup peran sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga sedangkan peran transisi meliputi peran sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan.

Nohong (2009 : 27) menyatakan bahwa penyebab wanita masuk ke dalam role of women adalah kekerasan untuk merampungkan tiga peran sekaligus yaitu reproduktif, produktif, dan komunitas sosial. Menurut Tewal & tewal, (2014 : 450) mengemukakan bahwa konflik peran ganda terjadi ketika dua atau lebih tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu dengan yang lainnya sehingga akan mengalami suatu konflik.

Rivai & Mulyadi (2013 : 220) mengemukakan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi ketika persyaratan peran telah melanggar peran dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut yang sedang memegang posisi. Kemudian konflik antar peran terjadi ketika seseorang berbeda dalam mendefinisikan peran dengan harapan yang berbeda terhadap peran tersebut dengan fakta bahwa setiap peran akan selalu bertentangan dengan peran yang lainnya. Dampak dari peran yang bertentangan itu, seringkali mengalami stress secara psikologis yang dapat menimbulkan masalah emosional dan berakibat negatif atas prestasi dalam spectrum pekerjaan.

Tewal & Tewal (2014 : 451) mengidentifikasi 3 jenis konflik pekerjaan dan keluarga yaitu

- 1) *Time- based conflict*, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalani salah satu tuntutan yang secara otomatis akan mengurangi waktu pada tuntutan yang lainnya
- 2) *Straid-Based Conflict*, yaitu terjadinya tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya
- 3) *Behavior-based conflict*, yaitu ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan hal yang diinginkan pada 2 peran yang dijalani.

Tugas – tugas wanita dengan peran ganda menurut Sedyono dan Hasibuan(2006: 140) yaitu

- 1) Peran sebagai karyawati
- 2) Peran sebagai istri untuk memenuhi kebutuhan suami dan anak

- 3) Peran sebagai ibu rumah tangga
- 4) Peran sebagai anggota masyarakat Adapun aspek-aspek konflik yaitu
 - a) Masalah pengasuhan anak dan keluarga
 - b) Bantuan pekerjaan rumah tangga dan karir
 - c) Komunikasi dan interaksi dengan keluarga
 - d) Penentuan prioritas.

Menurut Rivai & Mulyadi (2013 : 283) komponen konflik meliputi :

- 1) *Interest* / kepentingan adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dan sumber motivasi tidak hanya dari keinginan pribadi tetapi juga dari peran dan status yang dijalani.
- 2) *Emotion* / emosi adalah hal yang terwujud melalui perasaan yang menyertai interaksi setiap manusia.
- 3) *Value* / nilai adalah nilai yang ada pada kedalaman pikiran dan perasaan mengenai benar dan salah yang mengarahkan serta memelihara perilaku dari manusia tersebut.

Wirakristama dan Suharmono (2011: 4) konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan, tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

b. Faktor-Faktor Penyebab Peran Ganda

Dalam kehidupan, setiap fenomena akan terjadi jika ada faktor penyebab terjadinya suatu fenomena. Sama halnya dengan peran ganda yang diperankan oleh wanita yang menimbulkan konflik bagi pemerannya dapat dipicu oleh beberapa faktor. Menurut Haus dan Astrani (2012:73), faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya :

- 1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- 2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- 3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- 4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Menurut Astrani (2012:79), faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda (*work-family conflict*), yaitu:

- 1) *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- 2) *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- 3) *Work satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

- 4) *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negative terhadap pernikahannya.
- 5) *Size of firm*, banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

c. Indikator konflik peran ganda

Konflik peran ganda memiliki indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengukur perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Ada banyak indikator konflik peran ganda yang telah ditemukan. Berikut beberapa indikator konflik peran ganda menurut Indriyani (2009: 21), indikator konflik keluarga pekerjaan adalah:

a) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b) Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri ini bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

e) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat di mana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Seorang wanita yang mengalami konflik peran ganda akan mendapatkan beberapa masalah yaitu bisa berupa tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, dan kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, serta campur tangan pekerjaan. Hal-hal tersebut akan menjadi beban yang jika tidak teratasi akan semakin meningkatkan konflik peran ganda.

Menurut Indriyani (2009: 15), secara umum bila disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

- a) Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.
- b) Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa.
- c) Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagiseluruh anggota keluarga.

Penelitian ini tidak menggunakan indikator-indikator pengukuran menurut banyak ahli. Dalam penelitian ini, pengukuran menggunakan indikator konflik peran ganda menurut Greehaus dan Beutell karena dirasa sebagai ukuran yang paling tepat.

Nyoman Triaryati (2003: 86) mengidentifikasikan tiga jenis Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) yaitu:

- a) Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*)

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan:

- 1) Jumlah jam kerja

- 2) Lembur
- 3) Tingkat kehadiran
- 4) Ketidakteraturan shift
- 5) Kontrol jadwal kerja

b) Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*)

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya, dimana gejala tekanan, seperti:

- 1) Ketegangan
- 2) Kecemasan
- 3) Kelelahan
- 4) Karakter peran kerja
- 5) Kehadiran anak baru
- 6) Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

Indikator konflik peran ganda dipilih sebagai ukuran dalam penelitian karena konflik peran ganda dapat timbul akibat dari konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan perilaku. Konflik berdasarkan waktu dapat menimbulkan konflik peran ganda karena wanita yang memiliki peran ganda memiliki tuntutan untuk dapat membagi waktunya dalam menjalani peran sebagai karyawan di tempat kerja juga sebagai ibu rumah tangga. Konflik berdasarkan tekanan dapat digunakan sebagai ukuran karena tekanan yang terjadi dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Konflik berdasarkan perilaku menjadi salah satu indikator pengukuran karena perilaku

seorang wanita yang berperan sebagai seorang istri tidak dapat memenuhi harapan sehingga dapat menimbulkan konflik.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stes Kerja

Menurut Umam (2012:211) Stres Kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Hamali (2018:241) Stres Kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Sedangkan, menurut Bagia (2015:113) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, perilaku atas situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.

b. Sumber – Sumber Stres Kerja

Menurut Umam (2012:211) mengemukakan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu :

a) Stres dari Organisasi Ekstra (*Extra Organizational Stressor*)

Stres yang terdiri atas perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas atau tempat tinggal.

b) Stres dari Organisasi (*Organizational Stressor*)

Stres yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi.

c) Stres dari Grup (*Group Stressor*)

Stres yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal dan intergrup.

d) Stres dari Individu (*Individual Stressor*)

Stres yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, serta pola kepribadian tipe A, *Control personal*, *learned helplessness*, *selefficacy*, dan daya tahan psikologis.

c. Sifat Dasar Stres

Menurut Hamali (2018:242) sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu :

- a) Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman.

Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian – keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stres karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis dan pengembangan karir karyawan.

- b) Aspek stres yang berupa ancaman atau ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang.

Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat dan makmur.

- c) Aspek stres yang berupa ketidakpastian.

Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.

d) Aspek stres yang berasal dalam persepsi.

Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang – peluang dan ancaman – ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan – kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

d. Penyebab Stres Kerja

Hamali (2018:243) menyatakan terdapat empat penyebab stres, yaitu :

a) Penyebab Stres Potensial

- 1) Penyebab stres pribadi
- 2) Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
- 3) Penyebab stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
- 4) Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja

b) Penyebab Stres Pengalaman

- 1) Persepsi karyawan
- 2) Kepribadian
- 3) Kemampuan
- 4) Pengalaman

c) Konsekuensi Stres Potensial

- 1) Konsekuensi fisiologi
- 2) Konsekuensi psikologi
- 3) Konsekuensi perilaku

e. Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:246) mengemukakan gejala stres ditempat kerja, yaitu :

a) Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari :

- 1) Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
- 2) Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- 3) Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal – hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- 4) Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat – obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.

b) Gejala Stres pada Tingkat Organisasi

Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan – gertakan,

produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakan kerja, biaya – biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

f. Kategori Stres

Menurut Rivai (2014:310) mengkategorikan stress menjadi dua, yaitu :

a) *Eustress* (stres positif)

Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi.

b) *Distress* (stress negatif)

Distress merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteesm) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

g. Dimensi Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:244) menyatakan terdapat empat indikator stres kerja, yaitu :

a) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.

b) Stres karna Peran atau Tugas

Stres karna peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

c) Penyebab Stres Antarpribadi

Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

d) Organisasi

Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

Menurut Umam (2012 : 159) . Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2005 : 326).

Menurut Usman (2013 : 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan(need), keinginan(wish), dorongan(desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku

atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya. Pertanyaan yang penting bagi pemimpin manajerial ialah “Apa yang dapat menimbulkan motivasi kerja anggota kelompoknya”. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu tidak terlihat atau nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) motivasi meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan bagian dari hubungan dalam dan hubungan luar dari perusahaan. Selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka Rivai (2013 : 607).

Motivasi Kerja merupakan sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah, dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang bereaksi. Penghapusan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan (Wijono (2010: 20)).

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

b. Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

a) Metode langsung (*direct motivation*)

adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

b) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

c. Prinsip –Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu :

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahanya, akan memottivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Motivasi

seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor - faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan

(*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2003:180).

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2005:370) dapat dibedakan atas:

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang meliputi:
 - a) Kematangan pribadi
 - b) Tingkat pendidikan
 - c) Keinginan dan harapan pribadi
 - d) Kebutuhan
 - e) Kelelahan dan kebosanan
 - f) Kepuasan kerja
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervise yang baik
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang berlaku

e. Bentuk Motivasi

Dalam praktek, hampir setiap perusahaan menganut versinya sendiri yang lebih kurang tradisional dalam mengancang motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak pada gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya (Siswanto Bejo, 2005:270).

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebajikan.

a) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atau nama yang baik, dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan perangsang kerja yang sangat efektif karena uang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup. Uang merupakan kebutuhan yang paling

fundamental dan paling kuat di antara naluri-naluri biologis lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai perangsang yang mujarab.

Sebenarnya pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para tenaga kerja memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi tenaga kerja pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif dari sudut pandangan perusahaan, dan cenderung terbatas hanya pada tenaga kerja yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat “standar kehidupan yang layak” dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang tidak seimbang.

b) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad-abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi para tenaga kerja.

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Management By Objective*

(MBO)/ manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku tenaga kerja dalam kegiatan-kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, dan kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu, sedangkan pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai tenaga kerja kurang memuaskan.

Pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi. Akan tetapi, hal itu telah menjadi sumber perdebatan yang sengit dan panjang. Jalan terbaik yang harus dilalui adalah dengan cara meningkatkan mutu penyeliaan dengan seleksi dan pelatihan yang lebih baik, serta merencanakan kembali proses pengarahan dan pengendalian agar dapat digunakan dengan hemat, selektif, dan dengan cara menyenangkan sehingga tujuan motivasi kerja para tenaga kerja dapat terwujud.

c) Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka

menanggapinya dengan berbagai teknik, beberapa di antaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik ini, antara lain:

- 1) Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja;
- 2) Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (*decision making*) yang mempengaruhi pekerjaan mereka;
- 3) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

Pola kerja yang kurang sesuai dengan porsi dan komposisi diakui merupakan masalah berat. Hal ini bisa menjadi lebih negatif karena tenaga kerja makin lama lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi ketimbang masa-masa sebelumnya. Bagi mereka, pekerjaan-pekerjaan tradisional tidak dirancang dengan baik. Meskipun berbagai usaha untuk mengatasi masalah tersebut ada yang berhasil, penyelesaian secara menyeluruh tidak mudah ditemukan. Barangkali sebab paling pokok adalah bahwa pola kerja merupakan bagian dari suatu mosaik yang lebih besar mencakup ancangan tradisional terhadap struktur organisasi keahlian teknik, dan teknik manajemen.

Penyelesaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan tenaga kerja yang meningkat tidak mungkin terjadi, sekurangnya pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian, lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata. Beberapa perusahaan berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan, beberapa perusahaan lainnya akan mengadakan eksperimen secara tidak efektif, dan beberapa perusahaan lainnya lagi berusaha menentang kecenderungan historis. Akhirnya, keuntungan ekonomis yang diperoleh perusahaan yang berhasil menyesuaikan diri, akan menyadarkan perusahaan yang ketinggalan akan kenyataan yang baru.

d) Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

Di Amerika Serikat sesungguhnya manajemen selama permulaan tahun 1930-an dipengaruhi oleh dua kekuatan besar, yaitu pekerja dan manajemen. Tenaga kerja yang tidak bahagia bebas membentuk serikat pekerja, untuk itu manajemen secara resmi perlu

melakukan tawar-menawar. Dengan cara ini, usaha untuk membahagiakan para tenaga kerja jauh lebih ditonjolkan daripada sebelumnya. Manajemen tenaga kerja menyadari dan berusaha sungguh-sungguh untuk merangsang dan memelihara sikap positif itu pada setiap kegiatan perusahaan.

f. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Danang (2013:17) sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

g. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Prestasi Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Pandi Afandi (2016:68) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*) kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu di ukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat di terima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang di nilai.

b. Kriteria - Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha di penuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat

yang sering di nilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang di capai atau tidak di capai seseorang dalam pekerjaannya.

- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin di tekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah di capai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu di capai atau dihasilkan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* (kualitas kerja): kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyesuaikan persoalan-persoalan yang timbul.

- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaannya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

c. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Pandi Afandi (2016:71) adalah:

- 1) Kepribadian seorang pegawai bagaimana cara berpikir, berperilaku, bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- 2) Penempatan seorang pegawai harus sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai hal ini akan berdampak pada kinerja seseorang atas tugas yang di berikan kepadanya.

d. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja menerapkan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung

jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian sebagai berikut:

1) Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2) Tujuan pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat di gunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan

pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c) Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian prestasi juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat di gunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karier jangka panjang.
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

e. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator pekerja menurut Pandi Afandi (2016:73) yaitu:

- 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif

- c) Ketelitian
 - d) tekun
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Dan berikut adalah hasil penelitian – penelitian terdahulu tersebut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Widyaningrum tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda”. Analisis yang digunakan adalah analisis Korelasi Rank Spearman dan Korelasi Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda, dan pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda . Persamaan penelitian ini dengan penelitian Renita Helia, Naili Farida, dan Bulan Prabawani adalah pada variabel Kinerja Karyawan Wanita, Peran Ganda, dan Stres Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini pada

variabel Motivasi kerja dan objek peneliti dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal, Penelitian Ida Ayu Widyaningrum dilakukan di Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda.

2. Penelitian yang di lakukan oleh Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang”. Analisis yang di gunakan adalah Analisis Regresi sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh Peran Ganda Dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan wanita dan Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati adalah pada variabel Kinerja Karyawan Wanita, Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek peneliti dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal alat analisis menggunakan korelasi rank spearman dan korelasi berganda sedangkan pada Penelitian Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati dilakukan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang dan alat analisis menggunakan Regresi Linier Berganda.
3. Penelitian yang di lakukan oleh Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, dan Abd.MansyurMus tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja PT Pharos di Semarang”. Analisis yang di gunakan adalah Analisis jalur (*path*). Hasil

penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh Terhadap Kinerja karyawan wanita dan Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh Terhadap Kinerja karyawan wanita melalui Stress Kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Herman Sjahruddin, dan Abd.MansyurMus adalah pada variabel Kinerja Karyawan Wanita, dan Peran Ganda, Stres Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel Motivasi Kerja, objek peneliti dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal, dan alat analisis menggunakan korelasi rank spearman dan korelasi berganda sedangkan pada Penelitian Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati dilakukan PT Pharos di Semarang dan alat analisis menggunakan jalur (*path*).

4. Penelitian yang di lakukan oleh Samsinar, Nurdjanah Hamid dan Wahda tahun 2019 dengan judul “Pengaruh konflik peran ganda, work family conflict, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Pare-pare. 2019”. Analisis yang di gunakan adalah analisis Korelasi Rank Spearman dan Korelasi Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh Peran ganda, work family conflict, beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan wanita, dan Peran ganda, *work family conflict*, beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Samsinar, Nurdjanah Hamid dan Wa adalah pada variabel Kinerja Karyawan Wanita, Peran Ganda, dan Stres Kerja. Sedangkan perbedaannya

adalah penelitian ini pada variabel Motivasi kerja dan objek peneliti dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal, Penelitian Samsinar, Nurdjanah Hamid dan Wa dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Pare-pare. 2019

5. Penelitian yang dilakukan oleh Neneng Ngenda Arlinda tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan”. Analisis yang digunakan adalah analisis Korelasi Rank Spearman dan Korelasi Berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan, dan pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Wanita . Persamaan penelitian ini dengan penelitian Renita Helia, Naili Farida, dan Bulan Prabawani adalah pada variabel Kinerja Karyawan Wanita, Peran Ganda, dan Stres Kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini pada variabel Motivasi kerja dan objek peneliti dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal, Penelitian Neneng Ngenda Arlinda dilakukan di Blud Rs Konawe Selatan.

Tabel 3
Studi Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan persamaan
1	Ida Ayu Widyaningrum (2013)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda	Korelasi Rank Spearman dan Korelasi Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan Peran Ganda Dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan wanita</p> <p>Peran Ganda Dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Wanita</p>	<p>Perbedaan : Pada variabel (X3) Motivasi Kerja dan objek penelitiannya dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal.</p> <p>Persamaan : Variabel yang sama yaitu pada variabel (Y) Kinerja Karyawan Wanita, (X1) Peran Ganda, dan (X2) Stres Kerja</p>
2	Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati (2016)	Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang	Analisis Regresi sederhana dan Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan wanita</p> <p>Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Wanita</p>	<p>Perbedaan : Objek penelitiannya dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal dan alat analisis menggunakan Korelasi Rank Spearman dan korelasi Berganda</p> <p>Persamaan : Variabel yang sama yaitu pada variabel (Y) Kinerja Karyawan Wanita, (X1) Peran Ganda, (X2) Stres Kerja, dan Motivasi Kerja</p>
3	Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, dan	Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja PT	Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh Terhadap Kinerja karyawan wanita	<p>Perbedaan : Pada variabel (X3) Motivasi Kerja dan objek penelitiannya dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal.</p>

	Abd.Mans yurMus (2018)	Pharos di Semarang		Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh Terhadap Kinerja karyawan wanita melalui Stress Kerja	Persamaan : Variabel yang sama yaitu pada variabel (Y) Kinerja Karyawan Wanita, (X1) Peran Ganda, dan (X2) Stres Kerja
4	Samsinar, Nurdjanah Hamid dan Wahda (2019)	Pengaruh konflik peran ganda, work family conflict, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawati PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Pare-pare. 2019	Korelasi Rank Spearman dan Korelasi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan wanita Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Wanita	Perbedaan : Pada variabel (X3) Motivasi Kerja dan objek penelitiannya dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal. Persamaan : Variabel yang sama yaitu pada variabel (Y) Kinerja Karyawan Wanita, (X1) Peran Ganda, dan (X2) Stres Kerja
5	Neneng Ngenda Arlinda (2019)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan	Korelasi Rank Spearman dan Korelasi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja memiliki pengaruh secara parsial Terhadap Kinerja karyawan wanita Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Wanita	Perbedaan : Pada variabel (X3) Motivasi Kerja dan objek penelitiannya dilakukan pada Bank BPR Central Artha Tegal. Persamaan : Variabel yang sama yaitu pada variabel (Y) Kinerja Karyawan Wanita, (X1) Peran Ganda, dan (X2) Stres Kerja

C. KERANGKA PEMIKIRAN KONSEPTUAL

Menurut Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, Kerangka Pemikiran Konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara *empiris*.

Kerangka pemikiran konseptual diturunkan dari beberapa konsep atau teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Berdasarkan pada landasan teori yang dipakai dan hasil penelitian terdahulu, peneliti bias menguraikan kerangka pemikiran konseptual secara logis, mengalir dari masalah penelitian. selain itu kerangka pemikiran konseptual harus menjelaskan atau menguraikan hubungan antar variabel, sehingga pembaca memahami isi penelitian dengan jelas. Kerangka pemikiran konseptual dapat ditampilkan dalam bentuk bagan alur pemikiran yang kemudian dirumuskan kedalam hipotesis yang dapat diuji.

1. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai

Peran ganda adalah adanya ketidakcocokan antara, harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara

berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain Cahyono dan Ghozali (2002:140).

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, perilaku atas situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya Bagia (2015:113).

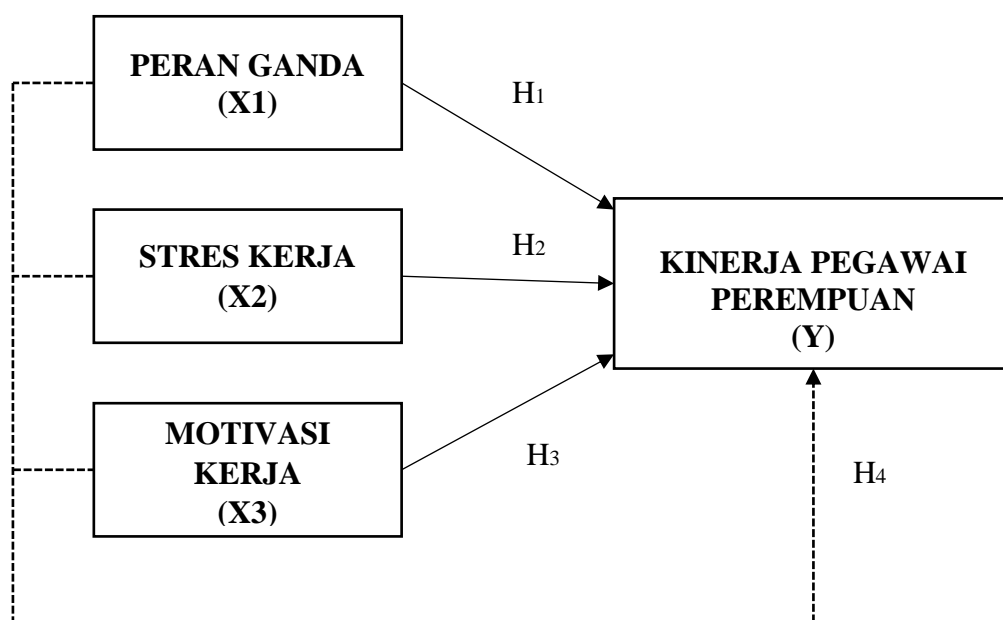
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja merupakan sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah, dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang bereaksi .penghilangan mengacu pada terhausnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan Wijono (2010: 20).

4. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi

organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimesional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*) kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

D. PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Iskandar (2008 : 56) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empiris. Hipotesis adalah sarana penelitian

ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena ia merupakan instrumen kerja dari teori.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal.
- H2 : Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal.
- H3 : Terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal.
- H4 : Terdapat Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017 : 7) Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan instrument kuesioner. Sugiyono (2017 : 142) menyatakan bahwa, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden.

B. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Sugiono (2017:80) berpendapat bahwa, “populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Perempuan Bank BPR Central Arha Kota Tegal yang berjumlah 46 orang.

Tabel 4
Jumlah Populasi pegawai perempuan

No	Status	Jumlah Pegawai
1	Perempuan Menikah	33
2	Perempuan Belum Menikah	13
Total		46 pegawai

Sumber : Kantor Bank BPR Central Arha Kota Tegal

2. Sampel

Sugiyono (2017: 81) berpendapat bahwa, “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan data Kantor Bank BPR Central Artha Kota Tegal Jumlah Pegawai Perempuan yang berjumlah 33 Pegawai Perempuan. Penulis memilih sampel ini berdasarkan beberapa hal:

- a. Pegawai Perempuan yang sudah Menikah
- b. Pegawai Perempuan yang Telah Bekerja lebih dari 1 Tahun

Alasan memilih kriteria tersebut karena lebih banyak pegawai perempuan yang sudah menikah, variabel yang digunakan salah satunya

peran ganda (sebagai ibu rumah tangga dan pegawai bank), dan kebanyakan pegawai bekerja lebih dari 1 tahun.

C. DEFINISI KONSEPTUAL DAN OPERASIONAL

Variabel merupakan unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur.

1. Variabel Independent

Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa, “variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Indikator independent dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Peran Ganda (X1)

Cahyono dan Ghozali (2002:140) Berpendapat Bahwa, “peran ganda adalah adanya ketidakcocokan antara, harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain”.

Berikut beberapa indikator konflik peran ganda menurut Indriyani (2009: 21), indikator konflik keluarga pekerjaan adalah:

1) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2) Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri ini bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat di mana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Seorang wanita yang mengalami konflik peran ganda akan mendapatkan beberapa masalah yaitu bisa berupa tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, dan kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, serta campur tangan pekerjaan. Hal-hal tersebut akan menjadi beban yang jika tidak teratasi akan semakin meningkatkan konflik peran ganda.

b. Stres Kerja (X2)

Hamali (2018:241) Stres kerja adalah dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Menurut Hamali (2018:244) menyatakan terdapat empat indikator stres kerja, yaitu :

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.

2) Stres karna Peran atau Tugas

Stres karna peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

3) Penyebab Stres Antarpribadi

Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

4) Organisasi

Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

c. Motivasi Kerja (X3)

Wijono (2010: 20) motivasi kerja merupakan sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah, dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang bereaksi .penghilangan mengacu pada terhausnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan.

Motivasi Prestasi Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2. Variabel Dependen / Terikat

Sugiyono (2017:68) menyatakan bahwa, “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Pandi Afandi (2016:68) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dimensi dan indikator pekerja menurut Pandi Afandi (2016:73) yaitu:

- 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
 - c) Ketelitian
 - d) tekun
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas.

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item Pernyataan	Skala Pengukuran	Sumber
Peran Ganda (X1)	Tekanan sebagai Orang Tua	1. Beban Pekerjaan Rumah Tangga	1	Menggunakan Skala Likert Sangat Setuju=5 Setuju = 4 Kurang Setuju= 3 Tidak Setuju=2 Sangat Tidak Setuju= 1	(Indriyani, 2009: 21)
		2. Kenakalan Anak	2		
	Tekanan Sebagai Perkawinan	3. Suami Tidak Bisa Membantu	3		
		4. Tidak Ada Dukungan Suami	4		
		5. Sikap Suami Mengambil Keputusan			
	Kurang nya keterlibatan sebagai istri	6. Kesediaan sewaktu Menemani Suami	5		
		7. Kesediaan Waktu Dibutuhkan Suami	6		
	Kurang nya keterlibatan sebagai orang tua	8. Tidak Menemani Anak	7		
		9. Tidak Ada Sewaktu Dibutuhkan Anak	8		
	Campur tangan pekerjaan	10. Persoalan Pekerjaan yang mengganggu hubungan dalam Keluarga	9		
			10		
Stres Kerja (X2)	Lingkungan Fisik	1. Suasana Bising	1	Menggunakan Skala Likert Sangat Setuju=5 Setuju = 4 Kurang Setuju = 3 Tidak Setuju=2 Sangat Tidak Setuju= 1	(Hamali, 2018:244)
		2. Penerangan Lampu Kurang Baik	2		
		3. Rancangan Ruang Kantor Yang Buruk	3		
		4. Tidak Ada Privasi			
		5. Kualitas Udara buruk			
		6. Tugas sulit	6		

	Stres Peran atau Tugas	7. Peran yang dilakukan berat	7		
	Stres Antar Pribadi	8. Karakter	8		
		9. Kepribadian	9		
		10. Latar belakang	10		
		11. Persepsi	11		
	Organisasi	12. Pengurangan Karyawan	12		
		13. Restrukturisasi Perusahaan	13		
		14. Privatisasi	14		
		15. Merger	15		
Motivasi Kerja (X3)	<i>Need For Achievement</i>	1. Pekerjaan	1	Menggunakan Skala Likert Sangat Setuju=5 Setuju = 4 Kurang Setuju = 3 Tidak Setuju=2 Sangat Tidak Setuju= 1	(Edy Sutrisno, 2016:128)
		2. Tingkah Laku Mencapai Prestasi	2		
	<i>Need For Affiliation</i>	3. Hubungan Dengan Orang Lain	3		
	<i>Need For Power</i>	4. Menguasai	8		
		5. Mempengaruhi Orang Lain	9		
		6. Tidak Peduli Orang Lain	10		
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil Kerja	1. Kuantitas hasil kerja	1	Menggunakan Skala Likert Sangat Setuju=5 Setuju = 4 Kurang Setuju = 3 Tidak Setuju=2 Sangat Tidak Setuju= 1	(Pandi Afandi, 2016:73)
		2. Kualitas hasil kerja	2		
		3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	3		
		4. Disiplin kerja	4		
	Perilaku kerja	5. Inisiatif	5		
		6. Ketelitian	6		
		7. Tekun	7		
	Sifat pribadi	8. Kepemimpinan	8		
		9. Kejujuran	9		
		10. Kreativitas	10		

D. METODE PENGUMPULAN DATA

1. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) menyatakan bahwa, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Kuesioner yang digunakan menggunakan angket sesuai dengan aturan dari skala *likert* sebagai berikut :

Keterangan Jawaban Skor :

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Sangat Setuju | 5 |
| 2. Setuju | 4 |
| 3. Kurang Setuju | 3 |
| 4. Tidak Setuju | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | 1 |

2. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2017 : 15) menyatakan bahwa, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistic yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

E. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Sugiyono (2017:177) menyatakan bahwa, “instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Cara menilai korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor

Y_n = Banyaknya responden

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017:177). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Jadi, indeks validitas dinyatakan valid jika memiliki tingkat korelasi lebih dari 0,3.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing – masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r kritis sebesar 0,300, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. uji

validitas untuk menguji instrumen penelitian akan dilakukan kepada 15 responden terlebih dahulu sebelum diteliti kepenelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau handal dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah responden konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Adapun rumus untuk mencari reliabel adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi
 n = banyaknya responden
 A = skor Item Pernyataan ganjil
 B = skor Item Pernyataan Genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya hasil tersebut dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

R = Nilai reliabilitas

Rb = Korelasi produk moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap)

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel. Pada penelitian ini uji Reliabilitas untuk menguji instrumen penelitian akan dilakukan kepada 15 responden terlebih dahulu sebelum diteliti kepenititan selanjutnya.

F. METODE ANALISIS DATA

1. Korelasi *Rankt Spearman*

Korelasi spearman rank digunakan mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama (Sugiyono,

2017:386). Untuk menganalisisnya digunakan korelasi rank spearman yang rumusnya:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N (N^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi spearman

N = banyak pasangan data

d = selisih peringkat

2. Uji Signifikansi Korelasi *Rank Spearman*

Uji signifikansi korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui signifikansi dari hasil korelasi yang telah diperoleh. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

a. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

1) Formula hipotesis 1

$H_0 : \rho_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal

$H_1 : \rho_1 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal.

2) Formula Hipotesis 2

$H_0 : P_2 = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota
Tegal

$H_2 : P_2 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal

3) Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : P_3 = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota
Tegal

$H_3 : P_3 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota
Tegal

b. Taraf Signifikan

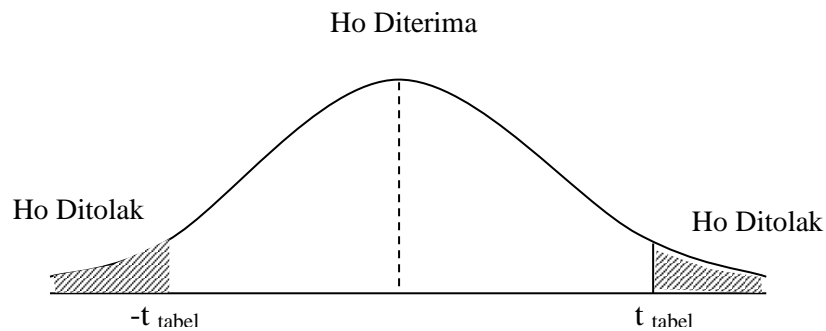
Untuk menguji signifikandari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau $\alpha = 5 \%$)

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu ;

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$



Gambar 2

Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesa Penelitian

- d. Menghitung Nilai t_{hitung}

Adapun untuk menguji signifikansi digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t. : besarnya t_{hitung}

r. : nilai korelasi

n. : jumlah sampel

- e. Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

3. Analisis Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui berapa besar koefisien korelasi ganda antara variabel Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai

Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2017:233) :

$$(1 - r_{y12}^2) = (1 - r_{y1}^2) (1 - r_{y2.1}^2) (1 - r_{y3.12}^2)$$

Dimana :

r_{y123}^2 = Korelasi ganda antara X1,X2,

r_{y1}^2 = Korelasi antara X1, dan Y

$r_{y3.2.1}^2$ = Korelasi Y, dengan X3, X2, X1 Tetap

$$R_{y321} = \frac{r_{2y} - (r_{y1} \times r_{y12})}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{y12}^2)}}$$

r_{y123}^2 = Korelasi antara X1, X2, X3 tetap

$$R_{123} = \frac{r_{y31} - r_{21} \times r_{21}}{\sqrt{(1-r_{21}^2)(1-r_{21}^2)}}$$

4. Uji Signifikansi Korelasi berganda

Yaitu untuk memperoleh kesimpulan dari ada atau tidaknya pengaruh antara pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Langkah-langkah pengejaannya adalah:

a. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ Tidak Terdapat pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal.

$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal.

b. Taraf Signifikan

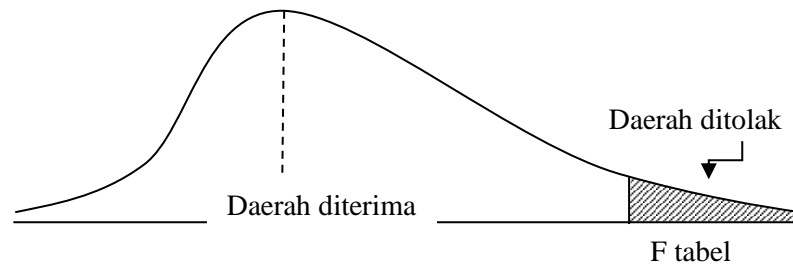
Untuk mengujisignifikandari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau $\alpha = 5 \%$).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu :

H_0 diterima apabila $= F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}}$

H_0 ditolak apabila $= F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$



Gambar 3

Kurva Uji Signifikansi Korelasi Berganda

d. Menghitung Nilai F_{hitung}

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017: 245) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F : besarnya F_{hitung}

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

e. Keputusan hipotesis diterima atau ditolak

5. Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:92) menyatakan bahwa, Besarnya Koefisien determinasi (R^2) didapat dari mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Semakin besar R^2 maka akan semakin kuat pula hubungan antar variabel terikat dengan satu atau banyak variabel bebas. Angka koefisien korelasi yang dihasilkan dari uji determinasi ini berguna untuk menunjukkan kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan nilai adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi. Nilai adjusted R^2 mampu naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model regresi. Seperti halnya koefisien determinasi, nilai adjusted R^2 juga berkisar antara nol dan satu. (Ghozali, 2018:97)

$$\text{Adjusted} - R^2 = (1-k) / (n-k)$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Singkat PT Bank BPR Central Artha Kota Tegal

PT Bank Perkreditan Rakyat Central Artha didirikan di Jl. Hos Cokroaminoto No. 63 Kota Tegal pada tanggal 17 Juni 2010 dengan Akta Pendirian Nomor : No. 40 tanggal 22 Januari 2010, Anggaran Dasar ini telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor : AHU08343.AH.01.01 tanggal 16 Februari 2010 dan berdasarkan Surat Pengesahan Deputy Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/39/KGP.GBI/DpG/2010 tanggal 18 Mei 2010 dibuat oleh notaris Ny. Dewi Indahwati, SH di Malang.

PT BPR Central Artha menyadari bahwa akuntabilitas merupakan salah satu tolak ukur yang sekaligus untuk meningkatkan nilai tambah Bank bagi pemegang saham dan stakeholders lainnya. Berangkat dari alasan tersebut maka selaras dengan perkembangan usahanya, Bank secara berkesinambungan untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola perusahaan yang baik dan prinsip kehati-hatian dalam setiap kegiatan usahanya.

PT BPR Central Artha melalui jajaran manajemen dan seluruh karyawan selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance - GCG) pada semua

aspek dan lini kerja serta menjadikannya sebagai bagian dari Budaya Perusahaan.

Penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola yang baik senantiasa dilakukan dan dikembangkan oleh PT. BPR Central Artha setiap tahunnya. Dalam penerapannya, manajemen dan karyawan Perseroan mengacu pada 5 (lima) prinsip dasar yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggung jawaban, independensi, dan kewajiban.

Bank melalui jajaran Dewan Komisaris, Direksi dan segenap karyawan mempunyai komitmen untuk melaksanakan prinsip-prinsip GCG tersebut dengan berlandaskan pada nilai-nilai Perusahaan. Kesadaran ini didukung penuh oleh Dewan Komisaris yang dibantu oleh Tim Audit Internal untuk melakukan pengawasan kegiatan terhadap pelaksanaan GCG.

Sesuai dengan POJK No. 4/POJK.03/2015 tanggal 31 Maret 2015 tentang Pelaksanaan Penerapan Tata Kelola bagi Bank Perkreditan Rakyat, maka Bank terus berupaya mengoptimalkan penerapan tata kelola perusahaan, kepatuhan dan manajemen risiko.

2. Visi, Misi, dan nilai perusahaan Bank BPR Central Artha Kota Tegal

a. Visi

Menjadi BPR Terbesar dan Terbaik Se-Karesidenan Pekalongan.

b. Misi

Menyediakan layanan keuangan terbaik dan berkesan bagi nasabah dengan menjunjung nilai-nilai perusahaan.

c. Nilai perusahaan

Nilai-nilai Budaya Perusahaan PT BPR Central Artha merupakan penjabaran atas slogan “JURNALKOMPAK” sebagai acuan pokok bagaimana perilaku PT BPR Central Artha dengan segenap jajarannya dalam mengelola bisnisnya. Dari slogan tersebut lebih lanjut dapat dijabarkan Nilai-nilai perusahaan PT BPR Central Artha adalah sebagai berikut :

- 1) Jujur (Integritas)
- 2) Profesional
- 3) Berkompeten (Kompetensi)
- 4) Kompak (*Team Work*)

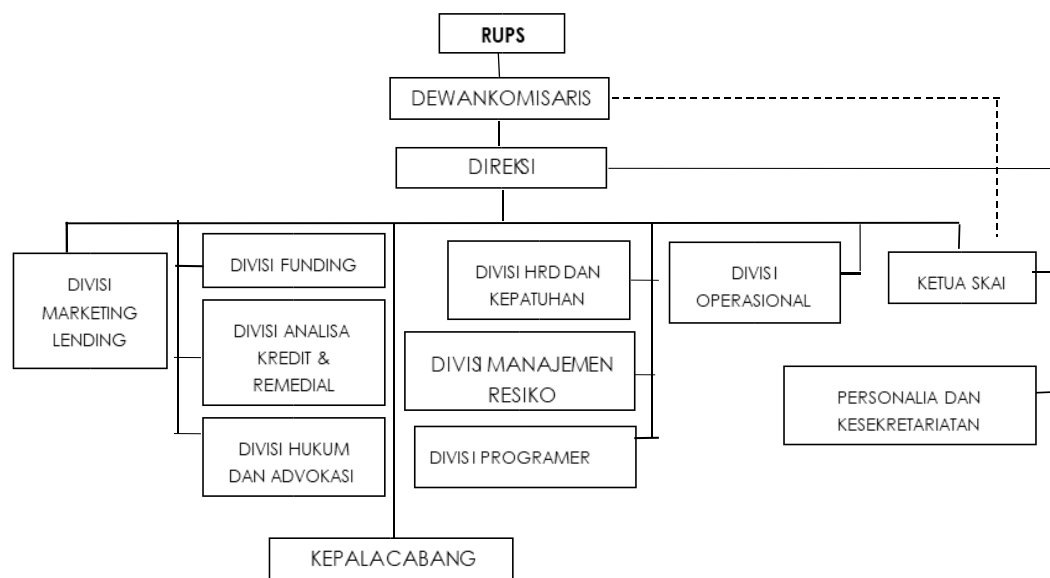
Tabel 6
Jurnal Kompak

Corporate values		Perilaku Utama
1. Jujur <i>(Integritas)</i>	a) b) c)	Konsisten, disiplin, dan penuh semangat. Menjaga citra bank melalui perilaku terpuji dan menjunjung tinggi etika Amanah dan istikomah.
2. Profesional	a) b) c) d)	Cepat, Tepat dan Akurat. Kompeten dan bertanggung jawab. Memahami dan melaksanakan ketentuan perusahaan. Memiliki skill, knowledge, dan attitude yang baik.
3. Berkompeten	a) b) c)	Memiliki kemampuan di bidang tugasnya. Memiliki kesadaran akan apa yang akan diperbuat. Berinisiatif, bersikap positif dan berperilaku positif.

4. Kompak	a) Bisa bekerja secara team. b) Fokus terhadap tujuan. c) Bisa membangun kepercayaan. d) Dapat membangun semangat <i>teamwork</i> dan bersatu padu
------------------	---

3. Struktur Organisasi

Pelaksanaan *Good Corporate Governance* di bank berlandaskan pada komitmen bersama dari seluruh jajaran Pengurus dan Pegawai untuk tunduk dan patuh pada seluruh peraturan yang berlaku. Hal ini dapat tercermin dari struktur organisasi bank yang disusun dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur Organisasi Bank ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi Nomor 0225/X/SKDIRBPRCA/TGL/2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT BPR Central Artha, sebagai berikut:



Sumber : Bank BPR Central Artha Tegal 2020

Gambar 4
Struktur Organisasi

4. Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawab Direksi

Direksi sebagai organ bank bertugas dan bertanggung jawab secara kolegal dalam mengelola bank. Masing-masing anggota Direksi melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya.

Direksi bertanggung jawab kepada pemegang saham dalam menciptakan dan memberikan nilai tambah bagi pemegang saham. Direksi harus memiliki rencana bisnis yang seimbang antara tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek.

Direksi Bank, terdiri atas Direktur Utama dan Direktur, bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Bank, yang dalam melaksanakan tugasnya wajib mengutamakan kepentingan Bank di atas kepentingan lainnya dengan segenap tenaga, pikiran serta perhatian agar Bank sehat dan berkinerja baik.

a. Susunan Dewan Direksi

Direksi PT BPR Central Artha terdiri dari 2 (dua) orang, seorang Direktur Utama dan seorang Direktur. Susunan pengurus yang tercatat dalam administrasi PT BPR Central Artha adalah sebagai berikut :

Sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT BPR Central Artha tanggal 20 Mei 2017 dengan Akta Notaris Nomor : 44 tanggal 23 Mei 2017, dengan Notaris Ny. Christina Agustina, SH, Mkn di Tegal berisi tentang perubahan susunan pengurus. Atas perubahan susunan pengurus tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-

AH.01.03-0141254 tanggal 31 Mei 2017 dan telah dicatat dalam administrasi Pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor : S-86/KO.034/2017 tanggal 09 Juni 2017 dengan susunan pengurus sebagai berikut :

- 1) Komisaris Utama : Sapto Liyantoro, SE
- 2) Komisaris : Risnawati Handayani, SE, MM
- 3) Direktur Utama : Ismiyanto, SE, MM
- 4) Direktur : Maya Indra Mulyani, SE

Seluruh anggota Direksi merupakan tenaga profesional yang memiliki pengalaman pada industri perbankan dan telah lulus Penilaian Kemampuan dan Kepatutan (Fit and Proper Test).

Jumlah, komposisi, dan integritas serta kompetensi anggota Direksi sesuai dengan kegiatan usaha Bank serta telah memenuhi ketentuan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), kecuali pemenuhan direksi yang membawahkan fungsi kepatuhan yang baru dipenuhi di bulan Januari 2018, antara lain meliputi :

- 1) Jumlah anggota Direksi 2 (dua) orang;
- 2) Semua anggota Direksi berdomisili di wilayah Kantor Pusat;
- 3) Penggantian dan atau pengangkatan Direksi telah memperoleh persetujuan dari RUPS:
 - a) Semua anggota Direksi memiliki pengalaman lebih dari 5 (lima) tahun dibidang operasional perbankan;

- b) Anggota Direksi tidak saling memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat kedua dengan sesama anggota Direksi dan atau dengan anggota Dewan Komisaris;
- c) Anggota Direksi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama tidak memiliki saham pada Bank atau perusahaan lain;
- d) Anggota Direksi tidak memberikan kuasa umum kepada pihak lain yang mengakibatkan pengalihan tugas dan fungsi Direksi;
- e) Telah memiliki Pedoman dan Tata Tertib Kerja sebagaimana terdapat pada Board Manual yang berisi tata tertib kerja termasuk etika kerja, waktu kerja dan rapat Direksi;
- f) Tidak menggunakan penasehat perorangan dan/atau jasa professional sebagai konsultan;
- g) Memahami prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan prinsip- prinsip pengelolaan resiko;
- h) Mempunyai ahlak dan moral yang baik;
- i) Memiliki integritas, kompetensi dan reputasi keuangan yang memadai;
- j) Memenuhi kriteria idenpendesi dan transparasi;
- k) Telah lulus penilaian Kemampuan dan Kepatutan sesuai dengan ketentuan dari Otoritas Jasa Keuangan;
- l) Kriteria lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

5. Tugas dan tanggung jawab

a. Direksi

Direksi telah melaksanakan Tugas dan tanggung jawabnya sesuai kewenangan yang diatur dalam Anggaran Dasar Bank dan bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan kepengurusan Bank, antara lain :

- 1) Menetapkan tujuan dan strategi Bank untuk jangka panjang, menengah, maupun tahunan;
- 2) Menetapkan kebijakan pelaksanaan Tata Kelola (*Good Corporate Governance*) dan mencanangkan Komitmen Integritas serta memastikan melaksanakan prinsip-prinsip Tata Kelola dalam setiap kegiatan usaha Bank pada seluruh tingkatan dan jenjang organisasi;
- 3) Direksi dalam penyelenggaraan tugas yang bersifat strategis untuk kepentingan maksud dan tujuan Bank bertanggung jawab secara kolegal. Setiap anggota Direksi bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan operasional dari keputusan yang bersifat strategis dan keputusan lainnya sesuai dengan tugas dan wewenangnya;
- 4) Membuat kebijakan remunerasi dan kebijakan lainnya secara transparan;
- 5) Membentuk Satuan Kerja Audit Internal (SKAI), Unit Kerja Kepatuhan, APU-PPT, dan Manajemen Risiko.

- 6) Menindaklanjuti hasil temuan Audit Internal, Audit Eksternal, dan hasil pengawasan Otoritas Jasa Keuangan dan/atau hasil pengawasan otoritas lain.
- 7) Melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap prinsip kehati-hatian dan kepatuhan Bank.
- 8) Membuat laporan tahunan dan dokumentasi keuangan secara transparan.
- 9) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Dewan Komisaris dan pemegang saham melalui RUPS.
- 10) Melakukan tugas secara khusus diberikan oleh Dewan Komisaris dan/atau Rapat Umum Pemegang
- 11) Saham (RUPS);
- 12) menyiapkan suatu ketentuan/system internal control untuk dapat mengamankan investasi dan kekayaan bank;
- 13) Dalam hal Bank mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan pribadi seorang anggota direksi, maka Bank akan diwakili oleh anggota Direksi lainnya dan dalam hal Bank mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan seluruh anggota Direksi, maka dalam hal ini Bank diwakili Komisaris;
- 14) menyediakan data dan informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu pada Dewan Komisaris;

15) Direksi wajib memberikan jawaban dan penjelasan atas segala sesuatu yang ditanyakan oleh Dewan

16) Komisaris;

17) Direksi harus memastikan kelancaran komunikasi antara Bank dengan Stakeholders.

b. Dewan Komisaris

Komisaris telah melaksanakan Tugas dan tanggung jawabnya sesuai kewenangan yang diatur dalam Anggaran Dasar Bank dan bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan pengawasan Bank, antara lain :

- 1) Mengawasi dan memastikan terselenggaranya *Good Corporate Governance* dalam setiap kegiatan usaha bank pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.
- 2) Melaksanakan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab Direksi serta memberikan nasihat maupun pengarahan kepada Direksi. Termasuk juga memantau serta mengevaluasi kebijakan strategis Perusahaan.
- 3) Mengarahkan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis bank.
- 4) Memastikan bahwa Direksi telah menindaklanjuti temuan dan rekomendasi audit dari SKAI, auditor eksternal (KAP), Otoritas Jasa Keuangan maupun otoritas lainnya.

- 5) Menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.
- 6) Tidak terlibat dalam pengambilan keputusan kegiatan operasional bank, kecualipenyediaan dana kepada pihak terkait atau pemberian kredit melebihi batas jumlah yang ditentukan serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar Bank dan/atau perundang-undangan yang berlaku, dalam rangka pelaksanaan tugas dan pengawasan.
- 7) Apabila telah memenuhi ketentuan modal inti, dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris membentuk Komite Audit, Komite Pemantau Risiko dan Komite Remunerasi dan Nominasi.
- 8) Penugasan anggota Dewan Komisaris telah melalui proses Penilaian Kemampuan dan Kepatutan (*Fit and Proper Test*) sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan / Bank Indonesia.
- 9) Susunan Dewan Komisaris tersebut telah dicatat dalam administrasi Otoritas Jasa Keuangan melalui Surat OJK Nomor : S-86/KO.034/2017 tanggal 09 Juni 2017.
- 10) Dewan Komisaris telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yaitu melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan usaha Bank, mengevaluasi dan menyetujui rencana bisnis bank, kebijakan manajemen risiko serta memutuskan

permohonan atas usulan Direksi yang berkaitan dengan transaksi atau kegiatan usaha yang melampaui kewenangan Direksi.

- 11) Dewan Komisaris juga melakukan upaya pembinaan dan pengembangan agar rencana bisnis PT BPR Central Artha dapat berjalan dengan memperhatikan prinsip kehati-hatian dan dilakukannya Tata Kelola perusahaan yang baik.
- 12) Anggota Dewan Komisaris melakukan pembelajaran secara berkelanjutan dalam rangka peningkatan pengetahuan tentang perbankan dan perkembangan terkini terkait bidang keuangan/lainnya yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.
- 13) Mengkaji pertanggungjawaban Direksi atas pelaksanaan kebijakan - kebijakan yang telah disetujui;
- 14) Menyusun dan melakukan pemuktahiran Pedoman Kerja Dewan Komisaris;
- 15) Mengusulkan penunjukan Akuntan Publik untuk melakukan audit atas laporan keuangan Bank untuk mendapatkan persetujuan RUPS;
- 16) Menentukan dan melaksanakan sistem nominasi, evaluasi, remunerasi yang transparan bagi Direksi setelah mempertimbangkan hasil kajian yang selanjutnya diajukan untuk memperoleh persetujuan RUPS;

- 17) Memastikan bahwa sistem remunerasi, nominasi, evaluasi kinerja para Pejabat Bank yang tidak menjabat sebagai anggota Direksi telah ada dan dilaksanakan secara transparan dan konsisten.

B. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah Bank BPR Central Artha Kota Tegal, yaitu sebanyak 33 pegawai perempuan yang dilakukan penelitian. Secara rinci responden dapat dikelompokkan berbagai jenis kelamin, status pendidikan responden, usia, dan masa kerja responden. Dari hasil pengolahan kuesioner diperoleh profil responden yang menjadi penelitian ini sebagai berikut :

a) Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang jenis kelamin responden yang diambil dari sampel sebanyak 33 Pegawai Perempuan PT Bank BPR Central Artha Tegal sebagai berikut:

Tabel 7
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	0	0%
2	Perempuan	33	100%
Total		33	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 33 pegawai yang terdiri dari 33 orang atau 100% dari 33 orang adalah

Perempuan dan Tidak ada responden berjenis kelamin Laki-laki dalam penelitian ini atau dengan persentase 0%.

b) Status Pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan pada 33 responden, diperoleh dari data jumlah Karyawan PT Bank BPR Central Artha Tegal sebagai berikut :

Tabel 8
Status Pendidikan Pegawai Perempuan

No	Status Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	4	12%
2	D3	10	30%
3	S1	14	42%
4	S2	5	16%
Total		33	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai perempuan sebanyak 33 pegawai perempuan yang terdiri dari 4 pegawai perempuan atau 12% adalah berpendidikan SMA/SMK, 10 pegawai perempuan atau 30% adalah berpendidikan Diploma 3 (D3), 14 pegawai perempuan atau 42% adalah berpendidikan Strata 1 (S1), dan 5 pegawai perempuan atau 16% adalah berpendidikan Magister (S2).

c) Usia Responden Pegawai Perempuan

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi dalam 4 kategori yakni usia 21-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun dan usia lebih dari 40 tahun. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan berdasarkan umum maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-30	17	52%
2	31-35	6	18%
3	36-40	6	18%
4	≥ 40	4	12%
Total		33	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel berikut, diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 33 pegawai perempuan terdiri dari 17 pegawai perempuan atau 52% responden yang berusia 21 sampai 30 tahun, 6 pegawai perempuan atau 18% yang berusia 31 sampai 35 tahun, 6 pegawai perempuan atau 18% berusia 36 sampai 40 tahun, dan 4 pegawai perempuan atau 12% berusia lebih dari 40 tahun.

d) Masa Kerja Pegawai

Kriteria responden berdasarkan masa kerja pegawai dibagi dalam 4 kategori yakni kurang dari 1 tahun, 1-4 tahun, 5-8 tahun dan usia lebih dari 8 tahun. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan berdasarkan umum maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10
Masa Kerja Pegawai

No.	Masa kerja	Jumlah	Presentase
1	< 1	0	0%
2	1- 4	15	45%
3	5- 8	13	40%
4	≥ 8	5	15%
Total		33	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel berikut, diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 33 pegawai perempuan terdiri dari 0 pegawai perempuan atau 0% responden yang masa kerja kurang dari 1 tahun, 15 pegawai perempuan atau 45% yang masa kerja 1 sampai 4 tahun, 13 pegawai perempuan atau 40% yang masa kerja 5 sampai 8 tahun, dan 5 pegawai perempuan atau 15% yang masa kerja lebih dari 8 tahun.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Sugiyono (2016:177) uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing – masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut hasil perhitungan validitas antar variabel sebagai berikut :

1) Perhitungan validitas Item untuk variabel kinerja (Y)

Tabel 11
Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

No. Item	Validitas	Standar Nilai Validitas	Keterangan
1	0,749	0,344	Valid
2	0,876	0,344	Valid
3	0,873	0,344	Valid
4	0,813	0,344	Valid
5	0,861	0,344	Valid
6	0,856	0,344	Valid
7	0,700	0,344	Valid
8	0,876	0,344	Valid
9	0,875	0,344	Valid
10	0,751	0,344	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $R_{tabel} (n-2 = 33-2=31) = 0,344$ sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2) Perhitungan Validitas Item untuk variabel Peran Ganda (X1)

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Peran Ganda (X1)

No. Item	Validitas	Standar Nilai Validitas	Keterangan
1	0,722	0,344	Valid
2	0,823	0,344	Valid
3	0,925	0,344	Valid

4	0,916	0,344	Valid
5	0,812	0,344	Valid
6	0,970	0,344	Valid
7	0,883	0,344	Valid
8	0,804	0,344	Valid
9	0,873	0,344	Valid
10	0,609	0,344	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Peran Ganda yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $R_{tabel} (n-2 = 33-2=31) = 0,344$ sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

3) Perhitungan Validitas Item untuk variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No. Item	Validitas	Standar Nilai Validitas	Keterangan
1	0,723	0,344	Valid
2	0,765	0,344	Valid
3	0,713	0,344	Valid
4	0,660	0,344	Valid
5	0,603	0,344	Valid
6	0,642	0,344	Valid
7	0,675	0,344	Valid
8	0,660	0,344	Valid
9	0,644	0,344	Valid
10	0,858	0,344	Valid
11	0,844	0,344	Valid
12	0,850	0,344	Valid

13	0,806	0,344	Valid
14	0,678	0,344	Valid
15	0,577	0,344	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Stre Kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $R_{tabel} (n-2 = 33-2=31) = 0,344$ sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4) Perhitungan Validitas Item untuk variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

No. Item	Validitas	Standar Nilai Validitas	Keterangan
1	0,523	0,344	Valid
2	0,573	0,344	Valid
3	0,738	0,344	Valid
4	0,704	0,344	Valid
5	0,645	0,344	Valid
6	0,615	0,344	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai kefisien korelasi yang lebih besar dari $R_{tabel} (n-2 = 33-2=31) = 0,344$ sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sam (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur dignakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliailitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secaa keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel. Berikut ini hasil penguian Reabilitas pervariabel sebagai berikut :

1) Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 15
Hasil uji reliabilitas kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	11

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Kinerja diketahui nilai *alpha conbrach* 0,784. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar $0,784 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner vriabel Kinerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2) Perhitungan Reliabilitas Variabel Peran Ganda (X1)

Tabel 16
Hasil uji reliabilitas peran ganda

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	11

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Peran Ganda diketahui nilai *alpha conbrach* 0,785. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar $0,785 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel Peran Ganda dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

3) Perhitungan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 17
Hasil uji reliabilitas stress kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	16

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Stres Kerja diketahui nilai *alpha conbrach* 0,746. Karena nilai *lpha conbrach* sebesar $0,746 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel Stres Kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

4) Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 18
Hasil uji reliabilitas motivasi kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	7

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Motivasi Kerja diketahui nilai *alpha conbrach* 0,737. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar $0,737 > 0,7$ maka butir variabel kueioner variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

3. Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi rank spearman, uji signifikansi korelasi *rank spearman*, korelasi berganda, uji signifikansi korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.22. dengan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

- 1) Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal.

Analisis Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal.”. Berikut ini adalah hasil pengujian *rank Spearman* untuk pengujian hipotesis pertama:

Tabel 19
Hasil Korelasi *Rank Spearman* Peran Ganda Terhadap Kinerja
Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal

Correlations			PERAN_GANDA	KINERJA_PEGAWAI
Spearman's rho	PERAN_GANDA	Correlation Coefficient	1.000	.808**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.808**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22, 2020

Dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman* Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman*, diperoleh hasil berupa angka koefisien korelasi sebesar 0,808. Nilai r_s sebesar 0,808 tersebut dapat diartikan bahwa Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal tergolong Sangat Kuat karena nilai korelasi tersebut terletak pada interval koefisien 0,800-1,000.

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal

Analisis Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu “terdapat Pengaruh yang signifikan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal”. Berikut ini adalah hasil pengujian *rank Spearman* untuk pengujian hipotesis kedua:

Tabel 20
Hasil Korelasi *Rank Spearman* Stres Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal

Correlations			STRES_KERJA	KINERJA_PEGAWAI
Spearman's rho	STRES_KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.879**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.879**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22, 2020

Dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman* Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman*, diperoleh hasil berupa angka koefisien korelasi sebesar 0,879. Nilai r_s sebesar 0,879 tersebut dapat diartikan bahwa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal tergolong Sangat Kuat karena nilai korelasi tersebut terletak pada interval koefisien 0,800-1,000.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal

Analisis Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu “terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal”. Berikut ini adalah hasil pengujian *rank Spearman* untuk pengujian hipotesis ketiga:

Tabel 21
Hasil Korelasi *Rank Spearman* Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal

Correlations				
			MOTIVASI_KERJA	KINERJA_PEGAWAI
Spearman's rho	MOTIVASI_KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.620**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.620**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22, 2020

Dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman* Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman*, diperoleh hasil berupa angka koefisien korelasi sebesar 0,620. Nilai r_s sebesar 0,620 tersebut dapat diartikan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal tergolong Kuat karena nilai korelasi tersebut terletak pada interval koefisien 0,600-0,799.

b. Hasil Uji Signifikansi Korelasi Rank Spearman

Dalam bahasa inggris umum, kata “*significant*” mempunyai makna penting. Signifikasi atau probabilitas (α) memberikan gambaran mengenai bagaimana hasil riset itu mempunyai kesempatan untuk benar.

- 1) Untuk menguji signifikansi Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal digunakan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf 0,05. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi (tabel 19) di peroleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang berarti Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Dengan demikian hipotesis pertama yang dapat disimpulkan adanya Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal dapat diterima kebenarannya.
- 2) Untuk menguji signifikansi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal digunakan uji

signifikansi koefisien korelasi dengan taraf 0,05. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi (tabel 20) di peroleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Dengan demikian hipotesis kedua yang dapat disimpulkan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal dapat diterima kebenarannya.

- 3) Untuk menguji signifikansi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal digunakan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf 0,05. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi (tabel 21) di peroleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Dengan demikian hipotesis ketiga yang dapat disimpulkan adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal dapat diterima kebenarannya.

c. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR Central Artha Kota Tegal. digunakan analisis korelasi berganda, untuk menghitung analisis korelasi berganda memakai beberapa rumus sebagai berikut :

Tabel 22
Hasil Korelasi Berganda peran ganda, stress kerja, dan
motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) terhadap
kinerja pegawai pada Bank BPR Central Artha Kota Tegal.

Correlations			PERAN_ GANDA	STRES_ KERJA	MOTIVASI_ KERJA	KINERJA_PE GAWAI
Spearman's rho	PERAN_GANDA	Correlation Coefficient	1.000	.737**	.556**	.678**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.001	.000
		N	33	33	33	33
	STRES_KERJA	Correlation Coefficient	.737**	1.000	.596**	.718**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	33	33	33	33
	MOTIVASI_KERJA	Correlation Coefficient	.556**	.596**	1.000	.429*
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.013
		N	33	33	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.678**	.718**	.429*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.
		N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22, 2020

1) Mencari nilai $R_{y3.21}$ dengan menggunakan rumus :

$$R_{y3.21} = \frac{r_{3.2y} - r_{y3.1} \times r_{y1.2}}{\sqrt{(1-r_{y3.1}^2)(1-r_{y1.2}^2)}}$$

Diketahui :

$$R_{3.2y} = 0,596$$

$$R_{3.1y} = 0,556$$

$$R_{1.2} = 0,737$$

$$R_{y3.21} = \frac{0,596 - (0,556) \times (0,732)}{\sqrt{(1-0,556^2)(1-0,732^2)}}$$

$$R_{y321} = \frac{0,596 - (0,406)}{\sqrt{(0,645)(0,465)}}$$

$$R_{y321} = \frac{(0,190)}{\sqrt{0,299}}$$

$$R_{y321} = \frac{0,190}{0,546} = 0,347$$

2) Mencari nilai R_{y21} dengan menggunakan rumus

$$R_{y2.1} = \frac{ry2 - ry1 \times ry1.2}{\sqrt{(1-r^2y1)(1-r^2y1.2)}}$$

Diketahui :

$$R_{y2} = 0,718$$

$$R_{y1} = 0,678$$

$$R_{1.2} = 0,737$$

$$R_{y21} = \frac{0,718 - (0,678) \times (0,737)}{\sqrt{(1-0,678^2)(1-0,737^2)}}$$

$$R_{y21} = \frac{0,718 - (0,499)}{\sqrt{(0,541)(0,457)}}$$

$$R_{y21} = \frac{(0,219)}{\sqrt{0,247}}$$

$$R_{y21} = \frac{0,219}{0,496} = 0,441$$

3) Mencari nilai $R_{y3.1}$ dengan menggunakan rumus

$$R_{y3.1} = \frac{ry3 - ry1 \times ry1.3}{\sqrt{(1-r^2y1)(1-r^2y1.3)}}$$

Diketahui :

$$R_{y3} = 0,429$$

$$R_{y1} = 0,678$$

$$R_{1.3} = 0,556$$

$$R_{y31} = \frac{0,429 - (0,678) \times (0,556)}{\sqrt{(1-0,678^2)(1-0,556^2)}}$$

$$R_{y31} = \frac{0,429 - (0,376)}{\sqrt{(0,551)(0,691)}}$$

$$R_{y31} = \frac{(0,053)}{\sqrt{0,380}}$$

$$R_{y31} = \frac{0,053}{0,616} = 0,086$$

- 4) Mencari nilai $R_{y3.12}$ dengan menggunakan rumus

$$R_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1} \times r_{y32.1}}{\sqrt{(1-r_{y2.1}^2)(1-r_{y32.1}^2)}}$$

Diketahui :

$$R_{y3.1} = 0,086$$

$$R_{y2.1} = 0,441$$

$$R_{32.1} = 0,347$$

$$R_{y312} = \frac{0,086 - (0,441) \times (0,347)}{\sqrt{(1-0,441^2)(1-0,347^2)}}$$

$$R_{y312} = \frac{0,086 - (0,153)}{\sqrt{(0,806)(0,880)}}$$

$$R_{y312} = \frac{(-0,067)}{\sqrt{0,274}}$$

$$R_{y312} = \frac{-0,067}{0,842} = -0,079$$

- 5) Mencari Nilai Korelasi Berganda (R) dengan menggunakan rumus:

$$(1 - r_{y12}^2) = (1 - r_{y1}^2) (1 - r_{y2.1}^2) (1 - r_{y3.12}^2)$$

Diketahui :

$$R_{y1} = 0,678$$

$$R_{y21} = 0,441$$

$$R_{y312} = -0,079$$

$$(1 - r_{y12}^2) = (1 - 0,678^2) (1 - 0,441^2) (1 - (-0,079^2))$$

$$(1 - r_{y12}^2) = (0,541) (0,806) (0,938)$$

$$(1 - r_{y12}^2) = (0,409)$$

$$R = (1 - 0,409^2)$$

$$R = 0,833$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi berganda Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (*simultan*) dengan dengan kinerja pegawai Bank BPR Central Kota Tegal diperoleh nilai korelasi sebesar 0,833. Nilai korelasi berganda 0,833 tersebut dapat diartikan bahwa Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (*simultan*) dengan dengan kinerja pegawai Bank BPR Central Kota Tegal tergolong Sangat Kuat karena nilai korelasi tersebut terletak pada interval koefisien 0,800 – 1,000.

d. Hasil Uji Signifikansi Korelasi Berganda

Untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi berganda yang diperoleh akan di gunakan uji F. Langkah – langkah adalah:

1) Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

$$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = 0 \quad \text{Artinya Tidak Terdapat pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja}$$

secara simultan terhadap kinerja Pegawai

Bank BPR Central Artha Kota Tegal

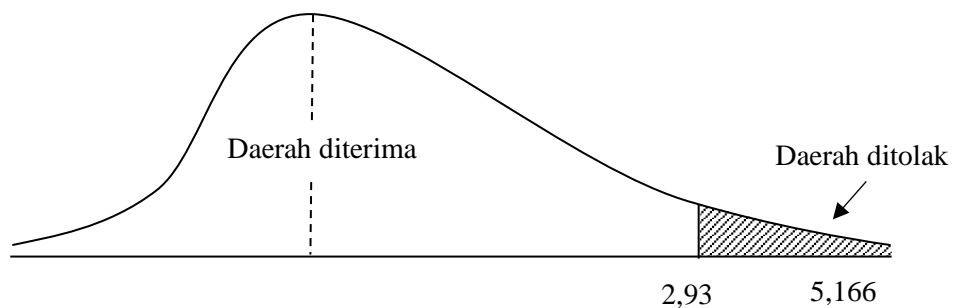
$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq 0$ Artinya Terdapat pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal

2) Dipilih level Of Significant $\alpha = 5\%$

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

H_0 diterima = $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak = $F_{hitung} > F_{tabel}$



Gambar 4

Kurva Hasil Uji Signifikansi Korelasi Berganda

4) Pengujian Korelasi Berganda

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,883^2)/3}{(1-(0,883)^2/(33-3-1))}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,779)/3}{1-0,779/29}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,259}{0,221/29}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,259}{0,0076}$$

$$F_{hitung} = 34,078$$

Dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi berganda diatas dapat nilai F_{hitung} sebesar 34,078. Nilai F_{hitung} sebesar 34,078 tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,93 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,078 > 2,93$) artinya ada pengaruh yang signifikan antara peran ganda, stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “ terdapat pengaruh signifikansi peran ganda, stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal” terbukti kebenarannya.

e. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat KD, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien kolerasinya.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,833)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,693 \times 100\%$$

$$KD = 69,3\%$$

Besarnya koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 69,3%, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Bank BPR Central

Artha Kota Tegal dapat dijelaskan oleh variabel Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 30,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan peran ganda terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai korelasi *rank spearman* peran ganda terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal sebesar 0,808 yang berada diinterval 0,800 – 1,000 dengan nilai signifikansi 0,000.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Ganda terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Tegal.

Implikasi teoritis Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai Perempuan yang dikemukakan oleh (Suryadi, 2004:12) Peran ganda merupakan dua peran yang dijalankan oleh seorang saja dalam menjalankan suatu tugas yang memang sudah menjadi hal yang dikerjakannya (bekerja) dan juga salah satu peran itu telah menjadi kodrat yang memang telah melekat dari dahulu pada diri dan tanggung jawabnya (ibu rumah tangga) didalam sebuah

keluarga. Dalam keluarga konvensional, suami bertugas mencari nafkah dan istri yang mengurus rumah tangga.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah Peran Ganda berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai perempuan dengan didukungnya dengan fenomena Peran Ganda dimana Peran Ganda sangat mempengaruhi dalam menentukan Kinerja Pegawai perempuan yaitu diantaranya peran yang dijalankan pegawai perempuan sebagai ibu, istri dan pegawai sangat besar yang berdampak pada kinerja pegawai dan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan sebagai ibu rumah tangga oleh karena itu berdampak pada kinerja pegawai perempuan pada Bank BPR Central Artha Tegal. Apabila peran ganda yang dijalankan oleh pegawai perempuan itu bagus maka berdampak baik pula pada kinerja pegawai perempuan, namun apabila pegawai perempuan tidak bisa menjalankan peran ganda dengan baik maka akan berdampaknya menurunnya kinerja pegawai perempuan tersebut.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai korelasi *rank spearman* Stres Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal sebesar 0,879 yang berada diinterval 0,800 – 1,000 dengan nilai signifikansi 0,000.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Neneng Ngenda Arlinda tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs

Konawe Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Tegal.

Implikasi teoritis Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai perempuan yang dikemukakan oleh Hamali (2018:241) Stres Kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, perilaku atas situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perempuan dengan didukungnya dengan fenomena Stres Kerja dimana Stres Kerja mempengaruhi dalam menentukan Kinerja Pegawai perempuan diantaranya apabila Lingkungan fisik yang bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk. Kemudian penyebab Stres kerja karena peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat. Stres kerja terjadi karena masalah antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja. Oleh karena itu apabila tingkat stress kerja semakin tinggi pada pegawai perempuan maka akan menurunkan tingkat kinerja pegawai perempuan, namun apabila tingkat stress pada pegawai perempuan itu rendah maka akan meningkatkan pada kinerja perempuan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai korelasi *rank spearman* Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal sebesar 0,620 yang berada diinterval 0,600 – 0,799 dengan nilai signifikansi 0,000.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Tegal.

Implikasi teoritis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2012:71) Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai perempuan dengan didukungnya dengan

fenomena Motivasi Kerja dimana Motivasi Kerja sangat mempengaruhi dalam menentukan Kinerja pegawai perempuan yaitu Masalah Motivasi Kerja pada setiap Karyawan terbentuk karena adanya dorongan dari rekan, keluarga, pemimpin maupun bentuk materi. Oleh karena itu semakin rendah tingkat Motivasi kerja maka akan semakin rendah juga tingkat kinerja pada Pegawai. Dan apabila tingkat motivasi kerja Pegawai semakin tinggi maka akan tinggi pula tingkat kinerja pada Pegawai perempuan.

4. Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perempuan

Terdapat pengaruh yang Sangat Kuat dan signifikan antara peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Kota Tegal. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi berganda antara peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Central Kota Tegal sebesar 0,833 yang berada di interval 0,800 – 1,000.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Perempuan sebesar 43,5 % dan sisanya 56,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rina Indra Iswari, dan Ari Pradhanawati tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Tegal.

Implikasi teoritis Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perempuan yang dikemukakan oleh (Suryadi, 2004:12) Peran ganda merupakan dua peran yang dijalankan oleh seorang saja dalam menjalankan suatu tugas yang memang sudah menjadi hal yang dikerjakannya (bekerja) dan juga salah satu peran itu telah menjadi kodrat yang memang telah melekat dari dahulu pada diri dan tanggung jawabnya (ibu rumah tangga) didalam sebuah keluarga. Dalam keluarga konvensional, suami bertugas mencari nafkah dan istri yang mengurus rumah tangga. Hamali (2018:241) Stres Kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologi, perilaku atas situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan Hamzah B. Uno (2012:71) Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa Secara simultan variabel Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai perempuan . Didukung dengan fenomena bahwa Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja memiliki keterkaitan satu sama lain apabila Peran Ganda merupakan kegiatan atau aktifitas yang dilakukan Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha dalam melakukan suatu pekerjaan sebagai Pegawai dan sebagai seorang ibu rumah tangga, selain itu faktor Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Perempuan berdasarkan beban sebagai ibu rumah tangga dan sebagai seorang Pegawai dalam suatu perusahaan yang dijalankan oleh seorang Pegawai perempuan. Semakin tinggi tingkat Stres Kerja bagi seorang Pegawai akan berpengaruh dengan menurunnya suatu Kinerja pada Pegawai Perempuan Bank BPR Central Arta. Dan faktor terakhir adalah Motivasi kerja, motivasi dalam hal ini adalah Dukungan dari Keluarga, rekan kerja, dan atasan dalam melakukan suatu pekerjaan baik dalam pekerjaan di suatu perusahaan maupun di dalam rumah tangga oleh karena itu Motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai perempuan pada Bank Central Artha.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal dengan menggunakan Uji validitas, dan reliabilitas, uji korelasi rank spearman, uji signifikansi rank spearman, uji korelasi berganda, dan uji signifikansi korelasi rank spearman, dan Koefisien Determinasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh yang Sangat Kuat dan signifikan Peran Ganda terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai korelasi *rank spearman* Peran Ganda terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal sebesar 0,808.
2. Terdapat Pengaruh yang Sangat Kuat dan signifikan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai korelasi *rank spearman* Stres Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal sebesar 0,879.
3. Terdapat Pengaruh yang Kuat dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai korelasi *rank spearman* Motivasi

Kerja terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal sebesar 0,620.

4. Terdapat Pengaruh yang Sangat Kuat dan peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai korelasi *rank spearman* peran ganda, stress kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bank BPR Central Artha Kota Tegal sebesar 0,883.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan bahwa stres kerja pada pegawai perempuan harus di Bank BPR Central Artha Tegal dengan cara yaitu
 - a. Mengurangi tingkat stress bagi pegawai perempuan dengan cara Memberikan pengarahan seputar pemenuhan peran di tempat kerja dan peran pegawai sebagai ibu rumah tangga, seperti pelatihan *time management*, mengelola emosi, dan *coping stress*.
 - b. Mengurangi tingkat stress bagi pegawai perempuan yang kedua adalah memberikan kebijakan yang ramah atau toleransi terhadap pegawai perempuan apabila ada permasalahan terkait peran yang dijalankan terjadi konflik dengan memberi bimbingan pada pegawai perempuan khususnya yang telah berumah tangga agar mereka tetap semangat dalam bekerja

- c. Mengurangi tingkat stress bagi pegawai perempuan yang ketiga adalah melakukan rotasi pegawai secara periodik, karena jika rotasi pegawai ini dilakukan secara rutin maka pegawai tidak terjadi kebosanan dengan pekerjaan, mengasah keterampilan, menambah pengetahuan pegawai terkait pekerjaan didevisi yang dikerjakan, dan dapat mengidentifikasi posisi terbaik bagi pegawai
 - d. Sebaiknya lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan kesempatan kepada para pegawai perempuan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan belajar bagi Pegawai dengan prestasi kerja yang baik. Selain itu, Bank BPR Central Artha Tegal juga dapat lebih memberikan ruang kreativitas pada pegawai perempuan agar pegawai perempuan terdorong untuk memberikan kinerja optimal guna pencapaian tujuan organisasi.
2. Bagi Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Tegal
- a. Sebaiknya dapat lebih mengatur waktu dengan baik yaitu dengan melihat dari pekerjaan atau aktifitas yang lebih penting lebih dahulu antara urusan pekerjaan dan keluarga dengan cara ini dapat mengantisipasi permasalahan. Pegawai dengan peran ganda juga harus menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu peran yang dikorbankan, dan diharapkan masalah pekerjaan dan Rumah tangga dapat diminimalisir.

- b. Pegawai perempuan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mengikuti arahan yang dilakukan oleh pemimpin dan memperbaiki hasil kerja dengan cara mengikuti pelatihan kerja pegawai agar hasil yang dicapai bagus dan Kinerja yang didapat bertahan atau lebih berkembang dengan baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai perempuan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi kinerja pegawai perempuan. Sebaiknya untuk menambahkan variabel bebas yang lain sebagai contoh Work Family dan Beban Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden agar hasil karyanya lebih sempurna dan berbeda dari penelitian sebelumnya.
2. Terbatasnya waktu dalam penelitian sehingga berdampak pada kejujuran responden dan kurangnya pemahaman responden dalam memahami item pertanyaan pada kuesioner sehingga berdampak pada jawaban yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- ayan I. Bagia. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ayu, Ida Widyaningrum, .2013.Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda. *Jurnal MSDM*. Vol. 1 No. 12 2013 Hal 1-19. Online <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=63339>. Diakses pada tanggal 10 februari 2020.
- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. 2003. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk. Studi Pengembangan SDA Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga. *Jurnal manajemen sumber daya manusia dan ekonomi Manajemen*. Vol 12 No. 12 2003, hal 112-130 . Online. <http://repository.uin-suska.ac.id/1698/>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2020.
- Astrani Maherani (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan fear of success terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Tempo Nagadi, *sumber daya manusia, keuangan*. Vol 6 No 4 2012, hal 56-144. Online https://oldsite.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94105023.pdf. diakses pada tanggal 10 Februari 2020.
- Bagia, I.W.dkk. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Fakultas Ekonomi* Vol.4, No. 5 2016, hal 16-30. Online. http://repository.maranatha.edu/23506/9/1352242_References.pdf. Diakses pada tanggal 10 Februari 2020.
- Bagia, Wayan I. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bejo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bejo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B.Uno, Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Cahyono,Dwi dan Imam Ghozali. (2002). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 5 No 3 2002, hal 341-364. Online.<https://media.neliti.com/media/publications/103742-ID-pengaruh-budaya-organisasi-dan-komitmen.pdf>. Diakses pada tanggal 9 februari 2020.
- Cokroaminoto. (2007). Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan. www.cokroaminoto.wordpress.com. Diakses pada 11 februari 2020
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi. *Personalia*. Jakarta : Edisi Ketiga Erlangga.
- Dessler, Gary. (1997). *Management Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. PT Prenhallind. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Chysanti Sedyono. (2006). CSR Communication: A Challenge On its Own, Economics Business and Accounting Review. *E-Joernal Economics Business Accounting*. Vol 2 no 4 2006, Hal 35 - 44. Online. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1139/pdf>. Diakses pada 16 Februari 2020.

- Indriyani, Azazah SE. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) Semarang. *Jurnal MSDM Universitas Diponogoro, Semarang*. Vol 13 No. 2 2009 , hal 109- 129. Online <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:A7dhzsuUSzMJ:https://core.ac.uk/download/pdf/11716497.pdf+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>. Diakses pada tanggal 12 februari 2020.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Maharani,Astrani. (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan fear of success terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Tempo Nagadi. *Jurnal kreatif pemasaran, sumber daya manusia keuangan* Vol. 6 No.4 2012, Hal 56-144. Online. <https://docplayer.info/307739-Pengaruh-konflik-peran-ganda-dan-fear-of-success-terhadap-kinerja-wanita-berperan-ganda-astrani-maharani-se-mpsi.html>. Diakses 18 Februari 2020.
- Neneng, Ngenda Arlinda. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 2 No 2, 2019 hal 1-9. Online. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/idea/article/view/4975>. Diakses pada tanggal 12 januari 2020.
- Nohong, N. (2009). Peran ganda guru sebagai wanita karir dalam keluarga di Kelurahan Tidung Makassar. J. *Jurnal Peran Ganda wanita dan guru sebagai karir wanita* . Vol. 14 No. 1 2009, hal 26 – 33. Online. http://eprints.undip.ac.id/54155/7/DAFTAR_PUSTAKA_peran_ekonomi_perempuan_pada_keluarga_pemetik_teh_di_PT_Rumpun_Sari_Medini_Kabupaten_Kendal_By%3B_Siti_Nur_Azizah.pdf. Diakses 17 Februari 2020.
- Nyoman Triaryati. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 1, 2003 Hal 85 - 96 <http://jmk.petra.ac.id/repository/transfer/MAN03050108.pdf>. Diakses pada tanggal 14 Februari 2020.
- Pandi, Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resouurces Management for management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rina Indra Iswari, Ari Pradhanawati. (2016). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di Pt Phapros Tbk Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kewirausahaan*. Vol 1. No 7, 2016 Hal 1 – 10. Online <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/22693>. Diakses 15 februari 2020.
- Rivai, dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ketiga)* Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke 6)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsinar, Nurdjanah Hamid dan Wahda. (2019). Pengaruh konflik peran ganda, work family conflict, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Pare-pare. *Jurnal Perilaku Organisasi*. Vol 6 No. 6, 2019 Hal 109-122 <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/81630/MEGA%20SILFIANA.pdf?sequence=1>. Diakses pada tanggal 12 Februari 2020.
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV.
- Suryadi. (2004). Gambaran Konflik Emosional Dalam menentukan Prioritas Peran Ganda. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 1 No 12 2004, hal 1-14. Online. <http://repository.untar.ac.id/8817/>. Diakses pada tanggal 9 februari 2020.
- Trisna, Dewi Burhanuddin, Herman Sjahrudin, Dan Abd.Mansyur Mus. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal organisasi dan manajemen*. Vol 14 No. 6, 2018 Hal 1-18. Online. <https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/qjuky>. Diakses pada tanggal 13 Februari 2020.

- Tewal, B dan Tewal, F.B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba* 451. Vol. 2 No.1 2014 Hal 450 - 456. *Online*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4020>. Diakses pada tanggal 13 Februari 2020.
- Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Seti.
- Umam. Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Usman Husaini. (2013). *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Wirakristama, Richardus Chandra., Suharnomo. (2011). Analisis Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3 No 7, 2011 Hal 1-17. *Online*. <https://www.researchgate.net/publication/279504011>. Diakses 14 Februari 2020

Lampiran

Lampiran 1 surat izin penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGDI : MANAJEMEN, AKUNTANSI, DAN MANAJEMEN PAJAK
(STATUS TERAKREDITASI)
 Jl. Halmahera Km. 1 Telp. (0283) 355720 Tegal

Nomor : **163/K/E/FEB/UPS/II/2020** Tegal, 17 Februari 2020
 Lampiran : -
 Perihal : **Ijin Penelitian dan Permintaan Data**
 Kepada : Yth. **Kepala BPR Kota Tegal**
 Jl. Cipto Mangunkusumo, No .07
 Di – Tegal

Dengan hormat, salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis mahasiswa diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan menyusun skripsi.

Berkenaan dengan hal itu, mohon berkenaan Bapak/Ibu membantu memberi data yang diperlukan dalam penelitian tersebut kepada mahasiswa :

N a m a : **Helmina Dwi Ulfa**

NPM : **4116500108**

Program Studi : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Kota Tegal.**

Atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih,



Dr. Dien Noviany R., S.E., M.M., Akt., CA
NIDN: 0628117502

Lampiran 2

Surat Keterangan penelitian dari Bank BPR Central Artha Tegal

Lampiran 3 Kuesioner

PT. Bank Perkreditan Rakyat

Central Artha

PT BANK PERKREDITAN RAKYAT

CENTRAL ARTHA

Jl. HOS. Cokro Aminoto No. 63, Pekauman,
Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal, Jawa Tengah 52125,
telp. (0283) 320784

SURAT KETERANGAN

Nomor : 707 / bprcentralartha/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami selaku Pengelola PT Bank Perkreditan Rakyat Central Artha Tegal, menerangkan bahwa:

Nama	: HELMINA DWI ULFA
NPM	: 4116500108
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Status	: Mahasiswa Universitas Pancasakti Tegal

Telah benar – benar melakukan penelitian pada Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Central Artha Tegal pada Tanggal 30 Maret 2020 s/d 30 Mei 2020 guna menyusun sebuah Skripsi dengan judul “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank BPR Central Artha Tegal”.

Demikian Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tegal, 30 Mei 2020

Pengelola PT Bank Perkreditan Rakyat Central Artha Tegal



Rizqy Cempakaningrum

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
 Judul Penelitian : Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di PT Bank Central Artha Tegal

Kepada Yth
 Ibu/Sdr
 Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, Kami Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Kami memberikan jangka waktu selama satu minggu setelah kuesioner ini kami sebar, agar Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada kami.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Tegal, Mei 2020
 Hormat Kami,

Helmina Dwi Ulfa

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SD/SMP
b. SMA
c. DIII/S1
d. S2
3. Umur : a. 25-35 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. >45 tahun
4. Masa Kerja : a. < 1 tahun
b. 1-4 tahun
c. 4-8 tahun
d. > 8 tahun

KUESIONER PENELITIAN

- a. Mohon dengan hormat dan kesediaan Ibu/Sdr untuk menanggapi seluruh pernyataan yang ada.
- b. Beri tanda (X) pada kolom yang tersedia
- c. Ada 5 alternatif jawaban, yaitu :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

A. Pernyataan Variabel Peran Ganda

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa beban pekerjaan rumah tangga terlalu berat					
2	Saya merasa Kenakalan anak terjadi karena kurangnya perhatian orang tua terhadap anak					
3	Saya merasa suami yang tidak bisa membantu istri dalam hal pembagian tugas rumah tangga menjadikan tekanan perkawinan bagi seorang istri					
4	Saya merasa suami yang tidak mendukung karir istri merupakan tekanan bagi istri yang dapat mengganggu pekerjaan istri					
5	Menurut saya sikap suami dalam mengambil keputusan yang kurang dapat menyebabkan hubungan rumah tangga berantakan					
6	Saya merasa sebagai seorang istri kesediaan waktu menemani suami dalam keadaan apapun merupakan kewajiban seorang istri					
7	Menurut saya sebagai seorang istri kesediaan waktu yang dibutuhkan suami saat suami membutuhkan adalah tugas sebagai seorang istri					
8	Saya merasa bahwa tidak menemani anak saat anak membutuhkan orang tua merupakan hal yang kurangnya perhatian sebagai orang tua					
9	saya merasa kurangnya keterlibatan orang tua karena tidak ada sewaktu dibutuhkan oleh anak yang menyebabkan kurangnya keharmonisan antara anak dengan orang tua					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
10	Saya merasa persoalan pekerjaan dengan rumah tangga jangan dicampur adukkan karena dapat mengganggu dalam hubungan keluarga					

B. Pernyataan Variabel Stress Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja karena Suasana kerja yang bising dan dapat timbulnya stress dalam bekerja					
2	Saya merasa penerangan yang kurang baik akan mengganggu dalam suatu pekerjaan berdampak pada stress kerja karyawan					
3	Saya merasa bahwa rancangan kantor yang buruk menjadikan saya tidak nyaman bekerja yang mengakibatkan stress kerja					
4	Saya tidak senang karena Tidak adanya privasi dalam kantor tersebut yang berdampak pada diri saya dan dapat menyebabkan kerugian pribadi					
5	Saya merasa kualitas udara yang buruk berdampak pada kesehatan saya					
6	Saya merasa tugas yang dibebankan terlalu sulit atau berat					
7	Saya tidak senang karena peran yang dijalankan saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
8	Karena perbedaan karakter antara rekan saya dan saya menyebabkan kurangnya interaksi satu sama lain menjadi stress dalam bekerja					
9	Saya merasa kepribadian rekan kerja saya dan saya yang berlawanan dan dijadikan suatu kelompok menjadi stres kerja bagi saya					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
10	Perbedaan latar belakang atau tradisi antar rekan kerja saya dan saya yg tidak cocok satu sama lain membuat stress dalam bekerja					
11	Saya merasa perbedaan persepsi antar rekan kerja saya dan saya akan menyebabkan perdebatan yang menjadikan konflik kerja terhadap rekan kerja saya					
12	Saya merasa pengurangan pegawai menjadikan ketakutan pada saya maupun rekan kerja saya dan dapat menjadi stress kerja bagi para pegawai tersebut					
13	Saya merasa bahwa restrukturisasi yang tinggi pada perusahaan menjadikan saya dan pegawai lain tidak nyaman dalam bekerja					
14	Saya merasa bahwa privatisasi atau pengalihan saham pada perusahaan menyebabkan saya dan pegawai lain stres bekerja karena kekhawatiran saya dan pegawai lain terkait perubahan sistem kerja					
15	Saya tidak senang adanya Merger atau penggabungan perusahaan menjadikan saya dan pegawai lain stres karena perubahan sistem kerja yang baru dan lingkungan kerja yang baru					

C. Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tantangan pekerjaan membuat saya selalu termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan					
2	Menurut saya hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja yaitu melalui Tingkah laku dalam mencapai suatu prestasi kerja					
3	Saya merasa hubungan dengan orang lain yang dapat saling memotivasi merupakan faktor yang mempengaruhi bersemangatnya saya dalam bekerja					
4	Menurut saya Pemimpin yang menguasai teori motivasi dapat memotivasikan saya dalam bekerja					
5	Saya merasa pemimpin dapat mempengaruhi saya dan rekan kerja saya agar terus termotivasi melalui pengarahan yang rutin dalam memotivasi pekerjaan					
6	Saya tidak memperdulikan perkataan orang lain jika bersifat negatif karena akan berdampak pada diri saya sendiri					

D. Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kuantitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan kerja di bidang saya					
2	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang sudah ditetapkan					
3	Saya merasa bahwa saya sudah efisiensi dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya merasa bahwa saya sudah disiplin dalam bekerja					
5	Saya merasa bahwa saya mempunyai inisiatif, karena sering membantu setiap kali ada pegawai lain yang mempunyai masalah dengan pekerjaannya					
6	Saya merasa bahwa saya memiliki ketelitian dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai pegawai					
7	Saya selalu tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
8	Kepala instansi sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik selama bekerja					
9	Saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja, untuk menjaga kepercayaan terhadap rekan kerja saya					
10	Saya mampu menciptakan kreativitas dalam bekerja, untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal					

Lampiran 4 Hasil Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	1	5	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
9	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	39
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
13	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
21	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
22	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
23	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42
24	3	5	5	5	5	4	2	5	5	5	44
25	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	41
26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42
32	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	36
33	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42

Variabel Peran Ganda (X1)

R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	29
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
13	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
17	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	30
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44
22	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
30	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	45
31	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	42
32	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
33	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	40

Variabel Stres Kerja (X2)

R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
1	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29
3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	29
4	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	28
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	30
7	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	30
8	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	28
9	2	2	1	1	5	5	2	1	1	1	2	2	2	2	1	30
10	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	30
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
13	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	30
16	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	2	2	2	2	30
17	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	28
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
19	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	39
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
21	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	41
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44
23	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	42
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
25	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
26	3	5	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
30	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	37
32	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
33	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40

Variabel Motivasi Kerja (X3)

R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	4	5	5	5	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	5	5	5	5	29
12	5	5	5	5	4	5	29
13	4	4	5	5	5	5	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	5	5	5	5	5	29
30	5	5	5	5	4	4	28
31	5	4	4	5	5	5	28
32	5	5	3	3	5	5	26
33	5	4	5	5	5	5	29

[illegible]

Item_6	Pearson Correlation	.605**	.829**	.828**	.665**	.767**	1	.583**	.704**	.594**	.450**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.009	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_7	Pearson Correlation	.692**	.503**	.514**	.454**	.428*	.583**	1	.626**	.605**	.460**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.008	.013	.000		.000	.000	.007	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_8	Pearson Correlation	.569**	.645**	.678**	.697**	.713**	.704**	.626**	1	.876**	.749**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_9	Pearson Correlation	.627**	.650**	.692**	.674**	.676**	.594**	.605**	.876**	1	.864**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_10	Pearson Correlation	.470**	.539**	.584**	.563**	.558**	.450**	.460**	.749**	.864**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.001	.001	.009	.007	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
skor_item	Pearson Correlation	.749**	.876**	.873**	.813**	.861**	.856**	.700**	.876**	.875**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Peran Ganda (X1)

[illegible]

Item_7	Pearson Correlation	.598**	.662**	.725**	.747**	.617**	.909**	1	.842**	.856**	.466**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_8	Pearson Correlation	.418*	.548**	.642**	.654**	.698**	.792**	.842**	1	.681**	.492**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_9	Pearson Correlation	.646**	.682**	.784**	.826**	.563**	.890**	.856**	.681**	1	.366*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.036	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_10	Pearson Correlation	.246	.422*	.511**	.446**	.611**	.597**	.466**	.492**	.366*	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.168	.014	.002	.009	.000	.000	.006	.004	.036		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
skor_item	Pearson Correlation	.722**	.823**	.925**	.916**	.812**	.970**	.883**	.804**	.873**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

[illegible]

[illegible]

Item_14	Pearson Correlation	.073	.271	.100	.418*	.027	.086	.082	.089	.336	.620**	.742**	.784**	.800**	1	.675**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.685	.127	.579	.015	.882	.635	.651	.623	.056	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_15	Pearson Correlation	.162	.219	.221	.276	-.243	-.090	.206	.143	.197	.476**	.546**	.663**	.722**	.675**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.369	.222	.217	.120	.173	.619	.250	.426	.271	.005	.001	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Skor_item	Pearson Correlation	.423*	.465**	.413*	.660**	.303	.442*	.475**	.360*	.644**	.858**	.844**	.850**	.806**	.678**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.006	.017	.000	.086	.010	.005	.040	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	skor_item
Item_1 Pearson Correlation	1	.401*	.160	.071	.313	.179	.523**
Sig. (2-tailed)		.021	.373	.694	.945	.319	.002
N	33	33	33	33	33	33	33
Item_2 Pearson Correlation	.401*	1	.241	.122	.057	.247	.573**
Sig. (2-tailed)	.021		.176	.500	.752	.166	.000
N	33	33	33	33	33	33	33
Item_3 Pearson Correlation	.160	.241	1	.837**	.047	.204	.738**
Sig. (2-tailed)	.373	.176		.000	.795	.256	.000
N	33	33	33	33	33	33	33
Item_4 Pearson Correlation	.071	.122	.837**	1	.122	.275	.704**
Sig. (2-tailed)	.694	.500	.000		.500	.122	.000
N	33	33	33	33	33	33	33
Item_5 Pearson Correlation	.313	.057	.047	.122	1	.601**	.645**
Sig. (2-tailed)	.945	.752	.795	.500		.000	.010
N	33	33	33	33	33	33	33
Item_6 Pearson Correlation	.179	.247	.204	.275	.601**	1	.615**
Sig. (2-tailed)	.319	.166	.256	.122	.000		.000
N	33	33	33	33	33	33	33
skor_item Pearson Correlation	.523**	.573**	.738**	.704**	.445**	.615**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.010	.000	
N	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.2121	.73983	33
Item_2	3.5152	.93946	33
Item_3	3.5758	.93643	33
Item_4	3.6364	.89506	33
Item_5	3.5455	.86930	33
Item_6	3.5455	.71111	33
Item_7	3.3939	.74747	33
Item_8	3.6364	.78335	33
Item_9	3.5455	.75378	33
Item_10	3.5152	.75503	33
skor_item	35.1212	6.71639	33

Reliabilitas Variabel Peran Ganda (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.785	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.3939	.78817	33
Item_2	3.5455	.83258	33
Item_3	3.3333	1.02062	33
Item_4	3.4848	.93946	33
Item_5	3.4242	.86712	33
Item_6	3.5152	.75503	33
Item_7	3.3939	.78817	33
Item_8	3.3939	.74747	33
Item_9	3.5152	.75503	33
Item_10	3.2727	.71906	33
skor_item	34.2727	6.88873	33

Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	2.3636	.82228	33
Item_2	2.3333	.81650	33
Item_3	2.3636	.60302	33
Item_4	2.0606	.70442	33
Item_5	2.2727	.80128	33
Item_6	2.4848	.93946	33
Item_7	2.5152	.75503	33
Item_8	2.4848	.90558	33
Item_9	2.2121	.73983	33
Item_10	2.3030	.76994	33
Item_11	2.1818	.80834	33
Item_12	2.3333	.64550	33
Item_13	2.3333	.69222	33
Item_14	2.3939	.65857	33
Item_15	2.2727	.87581	33
Skor_item	34.9091	6.66316	33

Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	4.8000	.56061	15
Item_2	4.8000	.41404	15
Item_3	4.8667	.35187	15
Item_4	4.8000	.41404	15
Item_5	4.8000	.41404	15
Item_6	4.9333	.25820	15
Skor_item	29.0000	1.06904	15

Lampiran 6 uji korelasi rank spearman dan uji signifikansi rank spearman

Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			PERAN_GANDA	KINERJA_PEGAWAI
Spearman's rho	PERAN_GANDA	Correlation Coefficient	1.000	.808**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.808**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			STRES_KERJA	KINERJA_PEGAWAI
Spearman's rho	STRES_KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.879**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.879**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			MOTIVASI_KERJA	KINERJA_PEGAWAI
Spearman's rho	MOTIVASI_KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.620**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.620**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Data Uji Korelasi Berganda

Responden	Peran Ganda (X1)	Stres Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
1	30	30	30	30
2	29	29	29	29
3	29	29	29	29
4	28	28	28	28
5	30	30	30	30
6	30	30	30	30
7	30	30	30	30
8	28	28	28	28
9	30	30	30	39
10	29	30	30	30
11	29	29	29	29
12	29	29	29	29
13	28	28	28	28
14	30	30	30	30
15	30	30	30	30
16	31	30	30	30
17	28	28	30	28
18	30	30	30	30
19	30	39	30	43
20	29	51	24	44
21	44	41	29	41
22	45	44	30	44
23	40	42	30	42
24	48	44	30	44
25	40	41	30	41
26	38	44	30	44
27	40	40	30	40
28	30	45	30	30
29	48	38	29	48
30	45	39	28	41
31	42	37	28	42
32	44	39	26	36
33	40	40	29	42

Lampiran 8 Hasil Korelasi Berganda Dan Uji Signifikansi Korelasi Berganda

Correlations

			PERAN_ GANDA	STRES_ KERJA	MOTIVASI_ KERJA	KINERJA_PE GAWAI
Spearman's rho	PERAN_GANDA	Correlation Coefficient	1.000	.737**	.556**	.678**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.001	.000
		N	33	33	33	33
	STRES_KERJA	Correlation Coefficient	.737**	1.000	.596**	.718**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	33	33	33	33
	MOTIVASI_KERJA	Correlation Coefficient	.556**	.596**	1.000	.429*
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.013
		N	33	33	33	33
	KINERJA_PEGAWAI	Correlation Coefficient	.678**	.718**	.429*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.
		N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1) Mencari nilai $R_{y3.21}$ dengan menggunakan rumus :

$$R_{y3.21} = \frac{r_{3.2y} - r_{y3.1} \times r_{y1.2}}{\sqrt{(1-r_{y3.1}^2)(1-r_{y1.2}^2)}}$$

Diketahui :

$$R_{3.2y} = 0,596$$

$$R_{3.1y} = 0,556$$

$$R_{1.2} = 0,737$$

$$R_{y3.21} = \frac{0,596 - (0,556) \times (0,732)}{\sqrt{(1-0,556^2)(1-0,732^2)}}$$

$$R_{y3.21} = \frac{0,596 - (0,406)}{\sqrt{(0,645)(0,465)}}$$

$$R_{y3.21} = \frac{(0,190)}{\sqrt{0,299}}$$

$$R_{y321} = \frac{0,190}{0,546} = 0,347$$

2) Mencari nilai R_{y21} dengan menggunakan rumus

$$R_{y2.1} = \frac{ry2 - ry1 \times ry1.2}{\sqrt{(1-r^2y1)(1-r^2y1.2)}}$$

Diketahui :

$$R_{y2} = 0,718$$

$$R_{y1} = 0,678$$

$$R_{1.2} = 0,737$$

$$R_{y21} = \frac{0,718 - (0,678) \times (0,737)}{\sqrt{(1-0,678^2)(1-0,737^2)}}$$

$$R_{y21} = \frac{0,718 - (0,499)}{\sqrt{(0,541)(0,457)}}$$

$$R_{y21} = \frac{(0,219)}{\sqrt{0,247}}$$

$$R_{y21} = \frac{0,219}{0,496} = 0,441$$

3) Mencari nilai $R_{y3.1}$ dengan menggunakan rumus

$$R_{y3.1} = \frac{ry3 - ry1 \times ry1.3}{\sqrt{(1-r^2y1)(1-r^2y1.3)}}$$

Diketahui :

$$R_{y3} = 0,429$$

$$R_{y1} = 0,678$$

$$R_{1.3} = 0,556$$

$$R_{y31} = \frac{0,429 - (0,678) \times (0,556)}{\sqrt{(1-0,678^2)(1-0,556^2)}}$$

$$R_{y31} = \frac{0,429 - (0,376)}{\sqrt{(0,551)(0,691)}}$$

$$R_{y31} = \frac{(0,053)}{\sqrt{0,380}}$$

$$R_{y31} = \frac{0,053}{0,616} = 0,086$$

- 4) Mencari nilai $R_{y3.12}$ dengan menggunakan rumus

$$R_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1} \times r_{y32.1}}{\sqrt{(1-r_{y2.1}^2)(1-r_{y32.1}^2)}}$$

Diketahui :

$$R_{y3.1} = 0,086$$

$$R_{y2.1} = 0,441$$

$$R_{y32.1} = 0,347$$

$$R_{y312} = \frac{0,086 - (0,441) \times (0,347)}{\sqrt{(1-0,441^2)(1-0,347^2)}}$$

$$R_{y312} = \frac{0,086 - (0,153)}{\sqrt{(0,806)(0,880)}}$$

$$R_{y312} = \frac{(-0,067)}{\sqrt{0,274}}$$

$$R_{y312} = \frac{-0,067}{0,842} = -0,079$$

- 5) Mencari Nilai Korelasi Berganda (R) dengan menggunakan rumus:

$$(1-r_{y12}^2) = (1-r_{y1}^2) (1-r_{y2.1}^2) (1-r_{y3.12}^2)$$

Diketahui :

$$R_{y1} = 0,678$$

$$R_{y21} = 0,441$$

$$R_{y312} = -0,079$$

$$(1-r_{y12}^2) = (1-0,678^2) (1-0,441^2) (1-(-0,079^2))$$

$$(1-r_{y12}^2) = (0,541) (0,806) (0,938)$$

$$(1 - r^2_{y12}) = (0,409)$$

$$R = (1 - 0.409^2)$$

$$R = 0,833$$

5) Uji Signifikansi Korelasi Berganda

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,883^2)/3}{(1-(0,883)^2)/(33-3-1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,779)/3}{1-0,779/29}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,259}{0,221/29}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,259}{0,0076}$$

$$F_{hitung} = 34,078$$

6) Uji koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,833)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,693 \times 100\%$$

$$KD = 69,3\%$$

Lampiran 9

Tabel Nilai Kritis untuk *r pearson product moment*

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611

79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10

Tabel titik persentase distribusi t

(df = 1 – 40)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41 – 80)

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 11

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebu t (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11

37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96

75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94